2001-2002
Annual Report

Rapport annuel

Human Rights Commission

Commission des droits de la personne

New Nouveau
Brunswick
CANADA

Annual Report 2001-2002
Human Rights Commission

Published by:
Human Rights Commission of New Brunswick
P.O. Box 6000
Fredericton, N.B.
E3B 5H1 Canada

May 2003

Cover:
Communications New Brunswick

Printing and binding:
Printing Services, Supply and Services

ISBN 1-55396-133-1
ISSN 1189-4423

Printed in New Brunswick

Rapport annuel 2001-2002
Commission des droits de la personne

Publié par :
Commission des droits de la personne
du Nouveau-Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1 Canada

Mai 2003

Couverture :
Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :
Services d'imprimerie, Approvisionnement et services

ISBN 1-55396-133-1
ISSN 1189-4423

Imprimé au Nouveau-Brunswick

104-00347/

2001-2002 Annual Report

Rapport annuel

Human Rights Commission

Commission des droits de la personne

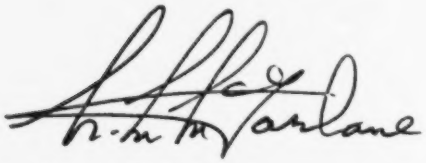
New Nouveau Brunswick
CANADA

Fredericton, N.B.
The Honourable Marilyn Trenholme Counsell
Lieutenant Governor
Province of New Brunswick

Your Honour:

I have the honour to submit to you the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission for the fiscal year ending March 31, 2002. The Commission is responsible to the Minister of Training and Employment Development, Province of New Brunswick.

I am, your Honour, your obedient servant,



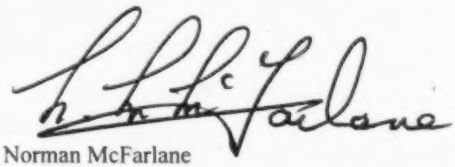
Norman McFarlane
Minister of Training and Employment Development
Minister Responsible for the Human Rights Commission

Fredericton (Nouveau-Brunswick)
L'honorable Marilyn Trenholme Counsell
Lieutenante-gouverneure de la
Province du Nouveau-Brunswick

Madame la Lieutenante-gouverneure,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2002. La Commission relève du ministre de la Formation et du Développement de l'emploi de la province du Nouveau-Brunswick.

Veuillez agréer, Madame la Lieutenante-gouverneure, l'hommage de mon profond respect.



Norman McFarlane
Le ministre de la Formation et du Développement de l'emploi,
Le ministre responsable de la Commission des droits de la personne

---

Norman McFarlane
Minister of Training and Employment Development
Minister Responsible for the Human Rights Commission
Province of New Brunswick

Dear Minister:

It is with a combined sense of pleasure and pride that I submit to you the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission, for the fiscal year ending March 31, 2002, for onward submission to Her Majesty's Representative, the Lieutenant-Governor of New Brunswick.

Yours very truly,

Patrick Malcolmson

Patrick Malcolmson
Chairman

Norman McFarlane
Ministre de la Formation et du Développement de l'emploi,
Ministre responsable de la Commission des droits de la personne
Province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter avec un sentiment de fierté et de satisfaction le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2002, en vous demandant de le soumettre à la représentante de sa Majesté, la Lieutenante-gouverneure du Nouveau-Brunswick.

Veuillez recevoir, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Patrick Malcolmson

Patrick Malcolmson
Président

Table of Contents

Vision, Mission and Aims of the Commission 1

Profiles of the Members 3

Overview of the *Human Rights Act* 7

Nature and Scope 7

Protection Against Discrimination and Harassment 8

Exceptions and Limits 8

Enforcement Process 9

Remarks from the Chairman 11

Remarks from the Director 13

Compliance Branch

Objectives 15

Complaint Process 15

Delegation of Compliance Functions 16

Informal Complaints 17

Formal Complaints 19

Referrals 22

Boards of Inquiry 23

Education and Development Branch

Objectives 25

National and International Initiatives 25

Workplace Initiatives 26

Educational Initiatives 26

Human Rights Award 28

Publications 29

Website 29

Workshops and Seminars 30

Community Development 30

Special Programmes 30

Other Accomplishments 31

Table des matières

Vision, mission et objectifs de la Commission 1

Profils des membres de la Commission 3

Aperçu de la *Loi sur les droits de la personne* 7

Nature et portée 7

Protection contre la discrimination et le harcèlement 8

Exceptions et limites 8

Modalités de mise en vigueur 9

Mot du président 11

Mot de la directrice 13

Direction du traitement des plaintes

Objectifs 15

Traitement des plaintes 15

Délégation des fonctions de traitement des plaintes 16

Plaintes non officielles 17

Plaintes officielles 19

Aiguillages 22

Commissions d'enquête 23

Direction de l'éducation et du développement

Objectifs 25

Initiatives nationales et internationales 25

Initiatives en milieu de travail 26

Initiatives en matière d'éducation 26

Initiatives en milieu scolaire 28

Publications 29

Site Web 29

Ateliers et colloques 30

Développement communautaire 30

Programmes spéciaux 30

Autres réalisations 31

Appendices

A. Organisational Chart 33
B. Complaint Process Flow Chart 34
C. 2001-02 Complaint Statistics 35
D. Publications 38
E. How to Contact the Commission 40

Annexes

A. Organigramme 33
B. Graphique d'acheminement des plaintes 34
C. Statistiques relatives aux plaintes de 2001-2002 35
D. Nos publications 38
E. Nos coordonnées 40

Building for the Twenty-First Century

The Vision, Mission and Aims of the New Brunswick Human Rights Commission

Vision

To be a leader in the promotion and protection of human rights.

Mission

The New Brunswick Human Rights Commission was created in 1967 to administer the *Human Rights Act*. The Commission promotes the principles of equality, seeks to eliminate discriminatory practices and contributes to more equitable, productive and inclusive environments in which to work, learn and live, by enforcing the *Act* and educating about human rights and responsibilities.

Aims

The Commission will continue to serve the people of New Brunswick into the twenty-first century by:

- exercising leadership and vision on human rights issues of national and provincial importance;
- promoting a greater understanding of the *Human Rights Act*;
- providing for the effective, efficient and speedy disposition of individual complaints of discrimination;
- initiating partnerships with government departments, private sector institutions, community and volunteer organisations and the media to promote a human rights culture that will eradicate prejudice and discrimination;
- enhancing its proactive role in human rights education to foster environments of inclusion, fairness, equality and dignity for all New Brunswickers;

Bâtir pour le XXI^{e} siècle

Vision, mission et objectifs de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Vision

Être un leader dans la promotion et la protection des droits de la personne.

Mission

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a été créée en 1967 pour appliquer *la Loi sur les droits de la personne*. Par l'application de la *Loi* et par l'éducation en matière des droits et responsabilités de la personne, la Commission fait la promotion des principes d'égalité, tente d'éliminer les pratiques discriminatoires et contribue à rendre les conditions de travail, d'apprentissage et de vie plus équitables, productives et englobantes.

Objectifs

La Commission continuera à servir la population du Nouveau-Brunswick au XXI^{e} siècle :

- en exerçant un leadership et en formulant une vision relativement aux questions des droits de la personne tant au pays que dans la province;
- en favorisant la compréhension de la *Loi sur les droits de la personne*;
- en s'assurant que chaque plainte de discrimination sera réglée promptement et de façon compétente et efficace;
- en établissant des partenariats avec les ministères, les établissements du secteur privé, les organismes communautaires et bénévoles, de même que les médias, pour favoriser le développement d'une culture des droits de la personne qui fera disparaître les préjugés et la discrimination;
- en affirmant un rôle proactif dans l'éducation en matière des droits de la personne pour favoriser un environnement fondé sur l'inclusion, la justice, l'égalité et la dignité de

- utilising advanced information technologies, multimedia as well as print publications and speakers to project our mission and mandate to the widest public audience;

- continuing as a recognised resource for the private and public sectors, including educational and community institutions, that seek to create internal human rights policies and procedures;

- being responsive to the human resource development needs of Commission members and staff;

- contributing in a positive and constructive manner to the process of province building and nation building.

tous les Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises;

- en faisant appel aux technologies d'information avancées et au multimédia, ainsi qu'aux publications et aux conférenciers, pour faire la promotion de sa mission et de son mandat auprès du plus grand auditoire possible;

- en continuant de servir de ressource attitrée auprès des secteurs privé et public, y compris des établissements scolaires et communautaires, qui tentent d'élaborer des directives et des modalités internes sur les droits de la personne;

- en étant attentive aux besoins de perfectionnement des membres et du personnel de la Commission;

- en contribuant d'une manière positive et constructive au processus d'édification de la province et de la nation.

Profiles of the Members of the Commission

(as of March 31, 2002)

Dr. Patrick N. Malcolmson
Chair

Patrick Malcolmson received his B.Ed. and MA from the University of Alberta. He pursued doctoral studies at the University of Toronto, where he was awarded an Ontario Graduate Scholarship, as well as a Social Sciences and Humanities Research Council of Canada Doctoral Fellowship. He obtained his PhD in Political Science in 1992.

Dr. Malcolmson worked in the Legislative Research Service of the Ontario legislature from 1985 to 1987, and taught Political Science at the University of Alberta from 1987 to 1990. He then joined the Faculty of St. Thomas University in Fredericton, where he is Associate Professor and Chair of the Department of Political Science. He has also served as Assistant Vice-President (Academic) and Director of the Human Rights Programme. He is currently a member of the St. Thomas University Board of Governors.

Dr. Malcolmson is the author of scholarly articles and reviews on Canadian politics, legal and political theory, natural law and rights. He and Dr. Richard Myers are co-authors of the book *The Canadian Regime*. Dr. Malcolmson was appointed as the Chair of the New Brunswick Human Rights Commission in 2000.

André LeBlanc

André LeBlanc attended the Collège St. Joseph in Memramcook, N.B., the precursor of the Université de Moncton. He obtained a Certificate in Public Administration from the Université de Moncton. He has also undertaken professional development studies in Public Relations and Marketing at other teaching institutions, including the University of New Brunswick.

Mr. LeBlanc was employed in various capacities in the fisheries industry prior to commencing a lengthy and distinguished career with the New Brunswick Power Commission beginning in 1950. He occupied various positions throughout his career in the Customer Service Division, including supervisory positions. He played an instrumental role in the expansion of NB Power to the communities of Moncton and Grand Falls. He retired

Profils des membres de la Commission

(au 31 mars 2002)

Le professeur Patrick N. Malcolmson
Président

Patrick Malcolmson a reçu un B.Ed. et une M.A. de l'University of Alberta. Il a poursuivi des études doctorales à l'University of Toronto, où il a obtenu une bourse d'études supérieures de l'Ontario, de même qu'une bourse de doctorat du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. Il a terminé ses études de doctorat en sciences politiques en 1992.

M. Malcolmson a travaillé au service de recherches de l'assemblée législative de l'Ontario de 1985 à 1987 et il a enseigné les sciences politiques à l'University of Alberta de 1987 à 1990. Il s'est ensuite joint à la faculté de St. Thomas University, à Fredericton, où il est professeur agrégé et directeur du département des sciences politiques. Il a également rempli les fonctions d'adjoint au vice-recteur (affaires universitaires) et de directeur du programme des droits de la personne. Il siège actuellement au conseil des gouverneurs de St. Thomas University.

M. Malcolmson est l'auteur d'articles scientifiques et critiques de livres sur la politique canadienne, la théorie légale et politique, la loi naturelle et les droits. Il est le coauteur, avec Richard Myers, du livre *Le Régime politique canadien*. En 2000, M. Malcolmson a été nommé président de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

André LeBlanc

André LeBlanc a fréquenté le Collège Saint-Joseph, à Memramcook au Nouveau-Brunswick, et a obtenu un certificat en administration publique de l'Université de Moncton qui a remplacé le Collège. Il a continué son perfectionnement professionnel en suivant des cours de relations publiques et de marketing dans d'autres établissements d'enseignement dont l'Université du Nouveau-Brunswick.

En 1950, après avoir rempli diverses fonctions dans le secteur des pêches, M. LeBlanc a commencé une longue et remarquable carrière à la Société d'énergie du Nouveau-Brunswick, où il a occupé divers postes au sein de la division des services à la clientèle, notamment en surveillance. Il a joué un rôle instrumental dans l'expansion d'Énergie NB pour les localités de Moncton et de Grand-Sault. Il a pris sa retraite en 1988.

from NB Power in 1988.

Mr. LeBlanc has occupied a variety of positions on boards and associations, including being a Director of the Caisse Populaire and the Co-op in Cap-Pelé. He has also been actively involved in his community as a Director of the Beauséjour Curling Club and the Club d'âge d'or du Christ-Roi, both located in Moncton. He is also involved with the development of the Moncton Regional Council of the Federation of New Brunswick Senior Citizens.

He was first appointed to the Human Rights Commission in 1999 and was re-appointed in 2002.

David Peters CCdC

After a career that spanned the fields of education, hospitality and food service, David Peters retired in 2002 as supervisor of food services for the Saint John Regional Correctional Center. Mr. Peters has an international chef's degree, a teacher's license, as well as several other certificates. He is also a certified life skills coach.

Mr. Peters is an active member of the Black community of Saint John. He co-founded PROBE (Provincial Resources of Black Energies), PRUDE (Pride of Race, Unity, Dignity through Education), MALSK (Maritime Association of Life Skills Coaches) and the New Brunswick Chef's Association. He is a member of PRUDE and a former member of the National Association of Black Educators, the New Brunswick Minister's Advisory Committee on Immigration and Multiculturalism and several other groups. Mr. Peters, as Chef and proprietor of "Iron Duke Dining Rooms," was recommended in *Where To Eat In Canada* in 1978, one year after it opened.

Mr. Peters has delivered several lectures on Black history to school and university students, service clubs and civil servants, and was the host of a local television series on Black history and issues. He was recently included in the inaugural publication of *Who's Who in Black Canada* (national compiling started in June 2001). He was appointed to the Human Rights Commission in 2001.

M. LeBlanc a eu divers titres au sein de conseils et d'associations, dont celui de directeur de la Caisse populaire et du magasin Co-op de Cap-Pelé. Il est actif dans sa localité à titre de directeur du club de curling Beauséjour et du Club d'âge d'or du Christ-Roi, situés à Moncton. Il a également joué un rôle dans l'établissement du conseil régional de Moncton de la Fédération des citoyens aînés du Nouveau-Brunswick.

Il a été nommé membre de la Commission des droits de la personne en 1999, puis de nouveau en 2002.

David Peters CCdC

David Peters était superviseur des services d'alimentation au Centre correctionnel régional de Saint John avant sa retraite en 2002. Au cours de sa vie professionnelle, il a travaillé dans les domaines de l'éducation, de l'accueil et de la restauration. M. Peters détient un diplôme international de chef cuisinier, un certificat d'enseignant et plusieurs autres certificats. Il est aussi animateur certifié des cours de dynamique de la vie.

M. Peters est membre actif de la collectivité noire de Saint John. Il a été cofondateur de PROBE (un regroupement noir au Nouveau-Brunswick), de PRUDE (un autre regroupement noir), de MALSK (l'association des animateurs certifiés des cours de dynamique de la vie des Maritimes) et de l'association des chefs du Nouveau-Brunswick. Il est membre de PRUDE et ancien membre de l'association nationale des éducateurs noirs et du comité consultatif du ministre sur l'immigration et le multiculturalisme au Nouveau-Brunswick ainsi que de nombreux autres groupes. M. Peters était chef propriétaire des « Iron Duke Dining Rooms » et son restaurant a fait l'objet d'une recommandation dans *Where To Eat In Canada* en 1978, un an seulement après son ouverture.

M. Peters a présenté plusieurs conférences sur l'histoire de la collectivité noire dans les écoles et les universités ainsi qu'aux clubs philanthropiques et aux membres de la fonction publique. Il a animé une série d'émissions à la télévision locale sur l'histoire des noirs et les questions d'intérêt pour cette collectivité. Il a récemment fait partie de la première édition de *Who's Who in Black Canada* (Qui est qui au Canada noir), une compilation nationale commencée en juin 2001. Il a été nommé à la Commission des droits de la personne en 2001.

Gordon Porter

Gordon Porter holds a B.A., a B.Ed. and an honourary Doctor of Civil Laws degree from the University of New Brunswick, as well as a M.Ed. and C.A.S. from the University of Maine. He pursued doctoral studies in special education administration at Syracuse University in New York.

Dr. Porter is an Assistant Professor of Education at the University of Maine at Presque Isle, where he teaches courses on inclusive education practices for students with special needs including those with disabilities. He is an internationally known expert who has consulted, lectured and conducted training on inclusive education in numerous countries around the world. He was Director of Student Services for the schools in the Woodstock area from 1978 to 1999, after serving as a teacher and principal in several New Brunswick schools.

Dr. Porter was the founding Chairman of the Woodstock Community Residential Living Board and is a former president of the Canadian Association for Community Living at the local, provincial and national levels. He was the Chairman of the 1984 New Brunswick Department of Social Services task force which drafted the report *Employment, Meaningful Work and Participation: Towards a Quality Future for Mentally Retarded Adults*. He is the President of Inclusion InterAmericana, a regional federation of 20 national associations for individuals with disabilities and their families.

Dr. Porter was a Visiting Fellow at the New Zealand Institute in Mental Retardation and was a keynote speaker at the UNESCO World Conference on Special Education held in Salamanca, Spain in 1994. He co-edited the *book Changing Canadian Schools: Perspectives on Disability and Inclusion*, as well as many articles and chapters in books. He has acted as a consultant to the Inter-American Development Bank and was the author of a paper published in 2001 for the Bank, "Inclusive Education and Disability."

Dr. Porter was appointed to the Human Rights Commission in 2001.

Gordon Porter

Gordon Porter possède un B.A., un B.Ed. et un doctorat honorifique en droit civil de l'Université du Nouveau-Brunswick et une M.Ed. et un certificat d'études supérieures de l'Université du Maine. Il a entrepris un doctorat en administration de l'enseignement spécial à l'Université Syracuse à New York.

M. Porter est professeur adjoint d'éducation à l'Université du Maine à Presque Isle où il offre des cours sur les pratiques de l'enseignement inclusif pour les élèves ayant des besoins spéciaux, dont ceux et celles ayant un handicap. Expert de renommée internationale, il a été conseiller, conférencier et instructeur en matière d'enseignement inclusif dans de nombreux pays. Il a été directeur des services aux étudiants pour les écoles de la région de Woodstock de 1978 à 1999, après avoir œuvré comme enseignant et directeur dans plusieurs écoles du Nouveau-Brunswick.

M. Porter a été président, à l'échelle locale, provinciale et nationale, de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire et a été président fondateur du Woodstock Community Residential Living Board (conseil de l'intégration communautaire de Woodstock). En plus, il a été président du Comité d'étude du Nouveau-Brunswick qui a produit en 1984 le rapport intitulé *Construire un avenir meilleur pour les adultes déficients mentaux en leur permettant de s'épanouir au travail et dans la société*. Il est actuellement président d'Inclusion InterAmericana, une fédération régionale de 20 associations nationales pour les personnes ayant un handicap et leurs familles.

M. Porter a été visiteur-stagiaire au New Zealand Institute in Mental Retardation (l'institut sur l'arriération mentale de la Nouvelle-Zélande) et conférencier principal à la Conférence mondiale de l'UNESCO sur l'éducation spéciale à Salamanca (Espagne) en 1994. Il a été corédacteur de *Réformer les écoles canadiennes : Perspectives sur le handicap et l'intégration*, en plus d'avoir contribué des articles et des chapitres à un grand nombre d'autres ouvrages. Il a été consultant pour la Banque interaméricaine de développement et auteur d'un article sur l'enseignement inclusif et l'incapacité publié en 2001 pour le compte de l'organisme.

M. Porter a été nommé à la Commission des droits de la personne en 2001.

Overview of the Human Rights Act

Nature and Scope

The *Human Rights Act* of New Brunswick, which is often cited as the *Human Rights Code*, is a provincial law that prohibits discrimination and harassment based on twelve personal characteristics in certain activities that fall under provincial jurisdiction. It is the principal legal instrument through which equality rights are enforced in New Brunswick.

The *Act* applies to public services, accommodations and facilities; the leasing of premises; the sale of property; labour unions and professional, business or trade associations; notices and signs; and all aspects of employment.

However, the *Human Rights Act* does not apply to federally regulated activities, such as broadcasting, telecommunications, banking, railways, ships, airlines, extra-provincial transportation, First Nations Band Councils and the federal government. Federally regulated activities are subject to the *Canadian Human Rights Act*, which is enforced by the Canadian Human Rights Commission.

The New Brunswick *Human Rights Act* prohibits discrimination by private sector businesses and organisations as well as by the provincial and municipal governments. Employers are responsible for the acts of their employees if such acts were committed in the course of employment, that is, if they were in some way related or associated with employment.

The courts have stated that it is not possible to avoid human rights laws through contracts or collective agreements, and that human rights laws prevail over any other law that conflicts with them unless it expressly says otherwise. However, human rights laws are subject to the Constitution, including the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

Aperçu de la Loi sur les droits de la personne

Nature et portée

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, souvent appelée *Code des droits de la personne* (plutôt que charte des droits de la personne), est une loi provinciale interdisant la discrimination et de harcèlement fondé sur douze caractéristiques personnelles dans diverses activités qui sont de la compétence provinciale. Il s'agit du principal instrument juridique servant à faire respecter les droits à l'égalité au Nouveau-Brunswick.

La *Loi* s'applique aux services, à l'hébergement et aux commodités disponibles au public; à la location de locaux; à la vente de biens; aux syndicats; aux associations professionnelles, d'affaires ou de métiers; aux avis et enseignes et à tous les aspects de l'emploi.

Toutefois, la *Loi sur les droits de la personne* ne s'applique pas aux activités qui sont du ressort du fédéral, telles que la radiodiffusion, les télécommunications, le transport extra-provincial, les opérations bancaires, ferroviaires, navales et aériennes, les conseils de bande des Premières nations et le gouvernement fédéral lui-même. Les activités qui sont du ressort du fédéral sont en général assujetties à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui est mise en application par la Commission canadienne des droits de la personne.

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick interdit la discrimination et le harcèlement par des entreprises et des organismes du secteur privé, ainsi que par les gouvernements provincial et municipaux. Les employeurs sont responsables des actes discriminatoires accomplis par leurs employés dans le cadre de leur emploi, c'est-à-dire, qui sont reliés de quelque manière à l'emploi.

Les tribunaux ont statué qu'il n'est pas possible de se soustraire aux lois sur les droits de la personne par des contrats ou des conventions collectives et que les lois sur les droits de la personne l'emportent sur toute autre disposition législative qui les contredit, à moins de mention expresse à l'effet contraire. Toutefois, les lois sur les droits de la personne sont sujettes à la *Loi constitutionnelle*, y compris la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Protection Against Discrimination and Harassment

Not all discrimination or harassment is illegal. The *Human Rights Act* of New Brunswick currently protects against discrimination and harassment based on twelve grounds: age, marital status, religion, physical disability, mental disability, race, colour, ancestry, place of origin, national origin, sexual orientation and sex, including pregnancy. The *Act* also expressly prohibits sexual harassment in employment, housing and public services.

Discrimination can be defined in everyday terms as a practice or standard which is not reasonably necessary and which has the effect, whether intentional or not, of putting certain persons or groups at a disadvantage because of their personal characteristics, such as race, sex or religion.

Canadian courts have recognised that discrimination may be direct, involving an intentional difference in treatment, usually motivated by bigotry, prejudice or stereotypes. However, it may also be unintentional, as in the case of "systemic" or "adverse effects" discrimination that occurs when a uniform practice has a disproportionately adverse effect on a disadvantaged group and the needs of the group are not reasonably accommodated.

Employers, service providers and others who are required not to discriminate must go beyond treating everyone the same without regard to race, sex and the other personal characteristics protected in human rights laws. They must, in addition, accommodate as much as reasonably possible the protected characteristics of those to whom such uniform treatment would have a discriminatory effect. This means that they must avoid standards that have a discriminatory effect where this can be done without sacrificing their own legitimate objectives or incurring undue hardship, whether that hardship takes the form of impossibility, serious risk or excessive cost.

Exceptions and Limits

The *Human Rights Act* includes a number of exceptions. For example, mandatory retirement is allowed by paragraph 3(6)(a) when it is provided for by a pension plan. Also, preferences or restrictions that would otherwise be illegal may be allowed by section 13 if they are made pursuant to an affirmative action programme

Protection contre la discrimination et le harcèlement

Toute discrimination n'est pas illicite. La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick protège contre la discrimination et le harcèlement fondés sur douze motifs : âge, état matrimonial, religion, incapacité physique, incapacité mentale, race, couleur, ascendance, lieu d'origine, origine nationale, orientation sexuelle et sexe, y compris la grossesse. En outre, la *Loi* interdit expressément le harcèlement sexuel dans l'emploi, le logement et les services publics.

En termes simples, la discrimination est toute pratique ou norme qui n'est pas raisonnablement nécessaire et qui a l'effet, intentionnel ou non, de porter préjudice à certaines personnes à cause de leurs caractéristiques personnelles, telles que la race, le sexe ou la religion.

Les tribunaux canadiens reconnaissent deux formes de discrimination. En effet, la discrimination directe se caractérise par une différence volontaire de traitement, souvent motivée par le sectarisme, par des préjugés ou par des stéréotypes. Pour sa part, la discrimination dite « systémique » ou « par suite d'un effet préjudiciable » est involontaire; elle se caractérise par une pratique uniforme qui a un effet négatif disproportionné sur un groupe désavantagé lorsqu'on ne prend pas des mesures raisonnables pour s'adapter aux besoins du groupe.

Les employeurs, les fournisseurs de services et les autres personnes obligés de s'abstenir d'exercer de la discrimination ne doivent pas s'en tenir à accorder un traitement uniforme à tous, sans égard à la race, au sexe et aux autres caractéristiques personnelles visées par la législation sur les droits de la personne. Ils doivent également composer, autant qu'il est raisonnablement possible de le faire, avec les caractéristiques visées des personnes sur lesquelles ce traitement uniforme aurait un effet discriminatoire. Ceci signifie qu'ils doivent éviter toute norme ayant un effet discriminatoire lorsqu'ils peuvent le faire sans sacrifier leurs propres objectifs légitimes et sans qu'il en résulte pour eux une contrainte excessive, que cette contrainte revête la forme d'une impossibilité, d'un risque grave ou d'un coût exorbitant.

Exceptions et limites

La *Loi sur les droits de la personne* prévoit un certain nombre d'exceptions. Ainsi, la retraite obligatoire est autorisée par l'alinéa 3(6)(a) quand elle est prévue par un régime de retraite. En outre, des préférences ou des restrictions normalement prohibées peuvent être permises par l'article 13 lorsqu'elles sont faites conformément à un programme d'action

aimed at remedying a traditional situation of disadvantage.

The *Human Rights Act* also has several exceptions concerning "bona fide qualifications" and "bona fide occupational qualifications." Recent Supreme Court of Canada decisions have established a three-part test to determine whether these exceptions apply. According to this test, a discriminatory standard adopted by an employer, landlord, owner or service provider is justified only when:

(1) the standard was adopted for a purpose or goal that is rationally connected to the function being performed,

(2) it was adopted in good faith and in the belief that it is necessary to fulfill that purpose or goal, and

(3) it is in fact be reasonably necessary to accomplish that purpose or goal, in the sense that the employer, landlord, owner or service provider cannot accommodate affected individuals without incurring undue hardship.

Like all laws, the *Human Rights Act* is subject to the *Canadian Charter of Rights and Freedoms,* which has been part of Canada's Constitution since 1982. Like the *Act*, the *Charter* protects equality rights. However, the *Charter* also guarantees certain fundamental freedoms, democratic rights, mobility rights, legal rights, aboriginal rights and linguistic rights. Furthermore, the *Charter* is enforced by the courts, not by any government agency. And, unlike the *Human Rights Act*, the *Charter* only applies to governments and their agents; private sector businesses and organisations are not subject to the *Charter*.

The Commission interprets and applies the *Human Rights Act* in a manner consistent with the *Charter of Rights.*

Enforcement Process

The *Human Rights Act* is administered by the New Brunswick Human Rights Commission, which reports to the Minister of Training and Employment Development. The Commission investigates and conciliates formal complaints of discrimination filed under the *Act* and advances equality of opportunity through public education programmes, community development activities and the monitoring of affirmative action plans.

A person claiming to be aggrieved by discrimination contrary to the *Human Rights Act* may file a complaint

positive visant à remédier à une situation traditionnelle de préjudice.

De plus, *la Loi sur les droits de la personne* prévoit plusieurs exceptions concernant les « qualifications réellement requises » et les « qualifications professionnelles réellement requises. » Des décisions récentes de la Cour suprême du Canada ont permis d'établir trois mesures pour déterminer si ces exceptions s'appliquent. Dorénavant, une norme discriminatoire adoptée par un employeur, propriétaire ou fournisseur de service est justifiée seulement si :

premièrement, la norme a été adoptée dans un but ou un objectif rationnellement lié aux fonctions exercées;

deuxièmement, elle a été adoptée de bonne foi, en croyant qu'elle est nécessaire pour réaliser ce but ou cet objectif; et

troisièmement, elle est en fait raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but ou de cet objectif en ce sens que l'employeur, le propriétaire ou le fournisseur de service ne peut pas composer avec les particuliers qui sont affectés par la norme sans que cela lui impose une contrainte excessive.

Comme toutes les lois, la *Loi sur les droits de la personne* est assujettie à la *Charte canadienne des droits et libertés,* qui fait partie de la Constitution du Canada depuis 1982. Comme la *Loi sur les droits de la personne,* la *Charte* protège les droits à l'égalité; cependant, la *Charte* protège aussi des libertés fondamentales, des droits démocratiques, des libertés de circulation, des garanties juridiques, des droits des autochtones et des droits linguistiques. De plus, l'application de la *Charte* est assurée par les cours de justice et non par un organisme gouvernemental. Finalement, à la différence de la *Loi sur les droits de la personne,* la *Charte* vise seulement les gouvernements et leur personnel; les organismes et les entreprises du secteur privé n'y sont pas assujettis.

La Commission des droits de la personne interprète et applique la *Loi sur les droits de la personne* conformément aux dispositions de la *Charte canadienne.*

Modalités de mise en vigueur

La *Loi sur les droits de la personne* est appliquée par la Commission des droits de la personne, qui relève du ministre de la Formation et du Développement de l'emploi. La Commission fait enquête sur les plaintes officielles de discrimination déposées en vertu de la *Loi*, elle s'occupe de leur règlement, et elle favorise l'égalité des chances par des programmes d'éducation du public, des activités de développement communautaire et la surveillance des plans d'action positive.

Une personne qui se prétend lésée par une violation de la *Loi sur les droits de la personne* peut déposer une plainte sur un

on a special form available from the Commission. There is no cost associated with the complaint process, and it is illegal to retaliate against a person for filing a complaint. However, the incident in question must have occurred within the previous year, unless the Commission grants a time extension. The Commission's staff helps the complainant to complete the complaint form.

An employee of the Commission investigates the complaint and submits a report on the evidence to both parties. They are given two weeks to respond in writing, should they consider that the report is incorrect or incomplete. The investigator's report and the responses of the parties are considered by the Commission at its next meeting. If the evidence does not support the complaint, the Commission dismisses it. If the evidence supports the complaint, the Commission directs the officer to attempt to negotiate a settlement satisfactory to both parties.

If a settlement cannot be negotiated, the Commission may recommend that a tribunal examine the complaint. In that case, the Minister of Training and Employment Development may refer the matter to the Labour and Employment Board, which is a permanent tribunal that deals with a variety of employment disputes, or to a human rights Board of Inquiry appointed to hear that specific case.

The Board hears the evidence and argument of both sides at a public hearing. If it finds that the *Act* was not violated, it dismisses the complaint. If it concludes that there was a violation, it may order, for example, that the discrimination stop, that a dismissed employee be rehired with back pay, that an apartment be offered to a person who had been denied an apartment or that the victim be compensated financially for expenses and emotional suffering. It is the Board of Inquiry, not the Commission, that holds a hearing and issues an order. Such boards are separate and independent from the Commission.

In order to more quickly reach a resolution, the Commission encourages early mediation and conciliation of complaints, in some cases, even at the "informal" stage, before a complaint form is drafted.

No regulations have been issued pursuant to the *Human Rights Act*. However, the Commission has adopted certain guidelines (see appendices for list of publications).

formulaire spécial fourni par la Commission. Le service est gratuit et il est illégal d'user de représailles contre une personne qui a déposé une plainte. Toutefois, l'incident faisant l'objet de la plainte doit s'être produit au cours de la dernière année à moins que la Commission ait consenti à un prolongement du délai. Le personnel fournit de l'aide à ceux qui désirent compléter un formulaire de plainte.

Un employé de la Commission fait enquête sur la plainte et soumet un rapport sur la preuve au plaignant et à l'intimé. Les deux parties ont deux semaines pour répondre par écrit si elles croient que le rapport est inexact ou incomplet. La Commission étudie le rapport de l'enquêteur et les réponses des deux parties lors de sa prochaine réunion. Si la preuve n'est pas suffisante pour étayer la plainte, la Commission rejette la plainte. Si la preuve suffit à étayer la plainte, la Commission charge l'agent de tenter de négocier un accord à l'amiable qui satisfait les deux parties.

Si la tentative d'accord à l'amiable échoue, la Commission des droits de la personne peut recommander qu'un tribunal examine la plainte. Dans ce cas, le ministre de la Formation et du Développement de l'emploi peut renvoyer l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi, un tribunal permanent qui s'occupe de divers genres de conflits en matière d'emploi ou encore, à une commission d'enquête sur les droits de la personne (ne pas confondre avec la Commission des droits de la personne) constituée pour entendre une plainte en particulier.

Le tribunal tient une audience publique pour entendre la preuve et l'argumentation des deux parties. S'il conclut qu'il n'y a pas eu violation de la *Loi*, il rejette la plainte. S'il conclut qu'il y a eu violation, il peut, par exemple, ordonner de cesser l'acte discriminatoire, de réengager un employé licencié et de lui payer un salaire rétroactif, d'offrir un logement à la personne à qui on avait refusé la location ou d'indemniser la victime pour ses dépenses ou ses souffrances émotionnelles. C'est le tribunal, non pas la Commission des droits de la personne, qui tient une audience et émet une ordonnance. Les commissions d'enquête sont des tribunaux indépendants qui sont distincts de la Commission des droits de la personne.

Pour arriver plus rapidement au règlement d'une plainte, la Commission des droits de la personne favorise la médiation et la conciliation précoces des plaintes, parfois alors que le tout n'est pas encore officiel, avant même que le plaignant n'ait ébauché sa plainte.

Aucun règlement n'a été établi en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*. Cependant, la Commission a adopté certaines lignes directrices (voir en annexe la liste des publications).

Remarks from the Chairman

Dr. Patrick Malcolmson

As a result of the September 11 tragedy and its aftermath, the past year may well prove to be a watershed for human rights. Terrorism brings with it the need to balance security and the fundamental human right to life over and against the rights of privacy and equal treatment under the law. Confronting these challenges is putting human rights commissions to the test the world over.

Human rights is an area of public policy that requires vigilance and educational innovation in order to ensure that every generation has the opportunity to live in a society that respects our most fundamental principles. The New Brunswick Human Rights Commission continues to work hard to ensure that these principles are an essential part of the fabric of our civic life in New Brunswick. To accomplish this goal, the Commission has planned and laid the groundwork for a process of analysis, introspection and institutional renewal. This process will include the development of a new strategic plan for the coming years.

Over the last year, the Human Rights Commission continued its work to educate New Brunswickers about their human rights and corresponding responsibilities under the law. Major changes in Canadian law regarding the duty to accommodate have proven to be a substantial challenge in human rights education. Ensuring that persons with disabilities are properly accommodated, and therefore not discriminated against, has thus become one of the Commission's most pressing educational priorities.

The Commission's compliance priority remains the expeditious resolution of complaints of discrimination and harassment. With this in mind, the Commission initiated a number of projects aimed at improving its case-management. Consultations were undertaken with human rights commissions in other jurisdictions in order to determine the best practices. A pilot project in Alternative Dispute Resolution (ADR) was also developed to move cases with the greatest prospect of settlement into early mediation at the pre-investigation phase. Work also continued on the development of a

Mot du président

Patrick Malcolmson

En raison des événements tragiques du 11 septembre et de tout ce qui en a découlé, la dernière année pourrait bien s'avérer un tournant décisif dans le domaine des droits de la personne. En effet, le terrorisme entraîne la nécessité d'établir un équilibre entre, d'une part, le droit à la vie privée et à un traitement équitable en vertu de la loi et, d'autre part, la sécurité et le droit fondamental à la vie. C'est une situation délicate dans laquelle se trouvent actuellement les commissions des droits de la personne de partout au monde.

Les droits de la personne font partie du domaine de l'ordre public où il faut faire preuve de vigilance et d'innovation sur le plan éducatif afin que chaque génération puisse vivre dans une société qui respecte nos principes fondamentaux. La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick continue de travailler fort pour que ces principes soient véritablement tissés dans notre vie civique au Nouveau-Brunswick. Afin d'atteindre cet objectif, la Commission a jeté les bases d'un processus pour l'analyse, l'introspection et le renouvellement de l'organisme qui comprendra l'élaboration d'un nouveau plan stratégique pour les années à venir.

Au cours de la dernière année, la Commission des droits de la personne a poursuivi son travail en vue de sensibiliser la population du Nouveau-Brunswick aux droits de la personne et aux responsabilités découlant de la loi. L'apport de modifications importantes au droit canadien quant à l'obligation d'accommodement a créé un défi important dans le domaine de l'éducation en matière des droits de la personne. C'est pourquoi la Commission compte maintenant parmi ses priorités les plus pressantes la sensibilisation à l'importance de tenir compte de façon adéquate de la situation des personnes ayant une incapacité de sorte qu'elles ne fassent pas l'objet de discrimination.

Pour ce qui est de l'application de la loi, la priorité de la Commission demeure le prompt règlement des plaintes de discrimination et de harcèlement. À cette fin, la Commission a lancé un certain nombre de projets visant l'amélioration de sa capacité de gestion de cas. Elle a entrepris des consultations avec des commissions des droits de la personne d'autres provinces afin de désigner les pratiques optimales. Elle a également élaboré un projet pilote sur le règlement extrajudiciaire de différends (RED) en vue de diriger vers une médiation anticipée les cas ayant de grandes chances d'être réglés, et ce, à l'étape de l'enquête préliminaire. La

new computerized human rights information system with increased functionality and improved reporting capability. In addition, a project was initiated to centralize the complaint drafting function and to offer assistance to complainants in preparing and filing complaints.

These initiatives are intended to increase access to the Commission's remedies, to reduce delays in processing complaints and to improve the quality of complaint investigations, reports and decision-making.

This has been a year of new beginnings for the New Brunswick Human Rights Commission, and the coming years will require further change and renewal so that human rights continue to be well protected in New Brunswick. I would like to thank the members and staff of the Commission for their dedicated work and for their openness toward this process of renewal.

Commission a aussi poursuivi ses efforts pour l'élaboration d'un nouveau système informatisé de renseignements sur les droits de la personne à fonctionnalité accrue avec une meilleure capacité pour la production de rapports. De plus, elle a lancé un projet pour centraliser la préparation des ébauches de plaintes et pour fournir de l'aide aux plaignants dans la préparation et le dépôt de leurs plaintes.

Ces initiatives visent à accroître l'accès aux recours de la Commission, à réduire l'attente pour le traitement des plaintes ainsi qu'à améliorer la qualité des enquêtes sur les plaintes, des rapports et du processus de prise de décision.

La Commission des droits de la personne a connu quelques nouveaux départs au cours de la dernière année, et si nous voulons continuer à bien protéger les droits de la personne au Nouveau-Brunswick, il nous faudra d'autres innovations dans les années à venir. Je tiens à remercier les membres et le personnel de la Commission pour leur dévouement et leur ouverture d'esprit dans le contexte de ce processus de renouvellement.

Remarks from the Director

Janet E. Cullinan, Director

During the 2001-2002 fiscal year, approximately 3657 public contacts were made (apart from website visits). They included:

- 61 workshops
- 54 community development activities
- 198 employer contacts — providing general information and appropriate referrals
- 853 requests for general information and education materials
- 206 informal complaints
- 146 formal complaints
- 1135 referrals
- 4 special programmes processed
- 898 requests for publications
- 85 copies of our videos were distributed
- 17 news releases, articles or media interviews

Out of the 3640 requests the Commission received, 2505 fell within the scope of the *Act*.

The Commission fully or partially investigated 352 complaints under the *Act*, 206 of which led to early resolution prior to the filing of a complaint form. The Commission processed 146 formal complaints. Although fewer in number, formal complaints tend to be more complex and time-consuming.

During the fiscal year under review, there were some staffing changes. Our Legal Counsel, Charles Ferris, devoted the majority of his time to doing mediation / conciliation work, and Christian Whalen became Acting Legal Counsel. We were fortunate to receive one of the government intern positions, and, through this program, were able to retain Sarina McKinnon to serve as an assistant legal counsel. The Human Rights Officer in the Moncton office left to take a position with the federal government, and Karen Taylor continued her secondment with St. Thomas University as Director of International Programming.

Human rights issues continue to evolve and become increasingly more challenging and take more time and resources to resolve. Both the Staff and the Commission continue to seek new and better approaches in these challenging times to ensure we are providing the best possible service to our clients in a timely fashion.

Mot de la directrice

Janet E. Cullinan, Directrice

Au cours de l'année financière 2001-2002, le personnel a eu approximativement 3657 contacts (à part les visites au site Web) avec le public, comprenant :

- 61 ateliers
- 54 activités de développement communautaire
- 198 contacts avec des employeurs — renseignements généraux et aiguillages
- 853 demandes de renseignements généraux et de matériel éducatif
- 206 plaintes non officielles
- 146 plaintes officielles
- 1 135 aiguillages
- 4 programmes spéciaux étudiés
- 898 demandes de publications
- 85 exemplaires de nos bandes vidéos ont été distribués
- 17 communiqués de presse, articles et entrevues

Sur les 3 640 demandes adressées à la Commission, 2 505 relevaient du champ d'application de la *Loi*.

La Commission a fait une enquête complète ou partielle sur 352 plaintes déposées en vertu de la *Loi*, dont 206 qui ont fait l'objet d'une résolution rapide avant l'établissement d'une formule de plainte. La Commission a traité 146 plaintes officielles. Même si elles sont moins nombreuses, les plaintes officielles sont habituellement plus complexes et plus laborieuses.

Au cours de la dernière année financière, il y a eu des changements de personnel. Notre conseiller juridique, Charles Ferris, a passé la plus grande partie de son temps à faire de la médiation et de la conciliation, alors que Christian Whalen est devenu conseiller juridique par intérim. Grâce au Programme de stages dans les services publics, nous avons pu embaucher Sarina McKinnon à titre de conseillère juridique adjointe. L'agent des droits de la personne en poste à Moncton nous a quitté afin d'accepter un emploi avec le gouvernement fédéral. Karen Taylor poursuit son détachement à l'Université St. Thomas à titre de directrice de la programmation internationale.

Les questions liées aux droits de la personne continuent d'évoluer et sont de plus en plus difficiles et nécessitent plus de temps et de ressources pour les régler. Le personnel et la Commission continue de chercher des approches nouvelles et meilleures durant ces moments difficiles pour assurer qu'il offre le meilleur service possible aux clients dans un délai raisonnable.

As always, the volume of work that was completed by the Commission could never have been accomplished without the hard work and dedication of both the Compliance Branch and Education Branch staff, to whom I express my continuing sincere appreciation for their co-operation and support.

Il faut encore souligner que le volume de travail accompli par la Commission est assurément le fruit des efforts assidus et de l'ardeur du personnel de la Direction du traitement des plaintes et de la Direction de l'éducation, et je tiens à le remercier pour sa collaboration et son soutien.

Compliance Branch

Objectives

The objectives of the Compliance Branch are to ensure that all New Brunswickers are equal in dignity and human rights as set out in the New Brunswick *Human Rights Act*, through the following means:

- investigation and conciliation as provided for under Subsection 18(1) of the New Brunswick *Human Rights Act*;
- where necessary, the full enforcement procedures of a Board of Inquiry as provided for under Section 20 of the *Act*; and
- legal advice and services provided to Commission members and staff.

Complaint Process

Any individual who believes they have been discriminated against on the basis of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation or sex, has the right to file a complaint of discrimination under Section 17 of the New Brunswick *Human Rights Act*. All complaints filed with the Commission are considered confidential and are discussed only with the parties involved.

It should be noted that the Commission is sensitive to the fact that every complaint brought before it involves two parties, the Complainant and the Respondent. The Commission is committed to providing fair and impartial investigations to ensure equal treatment of all parties involved in a complaint.

During the year under review, the Commission made a change in the way the formal complaint forms were completed. Rather than having the individual complainants complete the forms, we initiated a project whereby we had an Intake Officer / Complaints Officer draft the forms based on information provided to them by the complainants. In the past, the human rights officers would assist the complainant to complete the form. This new approach relieves the officers of this task and gives them more time to devote to the actual investigation and conciliation of the complaint.

Direction du traitement des plaintes

Objectifs

La Direction vise à s'assurer que toutes les Néo-Brunswickoises et tous les Néo-Brunswickois sont égaux en dignité et en droits, comme l'établit la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, par les moyens suivants :

- examen et règlement des plaintes en vertu du paragraphe 18(1) de la *Loi sur les droits de la personne*;
- recours, au besoin, à tous les pouvoirs conférés à une commission d'enquête conformément à l'article 20 de la *Loi*;
- prestation de conseils et de services juridiques aux membres et au personnel de la Commission.

Traitement des plaintes

Toute personne qui estime avoir été victime de discrimination en raison de sa race, de sa couleur, de sa religion, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de son âge, d'une incapacité physique ou mentale, de son état matrimonial, de son sexe ou de son orientation sexuelle a le droit de déposer une plainte de discrimination en vertu de l'article 17 de la *Loi sur les droits de la personne*. Toutes les plaintes déposées auprès de la Commission sont confidentielles et sont discutées uniquement avec les parties en cause.

La Commission des droits de la personne reconnaît que chaque plainte reçue met deux parties en cause — la partie plaignante et la partie défenderesse. La Commission entend effectuer des enquêtes justes et impartiales, afin d'assurer un traitement équitable à toutes les parties à une plainte.

L'an dernier, la Commission a changé la façon de faire remplir les formules de plainte officielle. Au lieu de les faire remplir par le plaignant avec l'aide d'un agent des droits de la personne, nous avons embauché une agente d'accueil / agente des plaintes dont la fonction est de les remplir d'après les renseignements fournis par les plaignants. Cette nouvelle approche libère les agents des droits de la personne, ce qui leur donne plus de temps afin de mener les enquêtes et de travailler à un règlement à l'amiable.

Please see Appendix "B" for a flow chart of the complaint process.

Delegation of Compliance Functions

In March of 1997, the Human Rights Commission adopted a set of guidelines entitled "Guideline on Delegation of Compliance Functions under the *Human Rights Act*" as provided for under subsection 19.2(1) of the *Human Rights Act*, which states:

> The Commission may, in writing, delegate to an employee of the Commission the duties and powers of the Commission under subsections 18(1) and (2).

This guideline was modified and adopted again by the Commission on November 29th, 2001, as part of an ongoing process to strengthen the case management system.

The focus of this guideline is to provide authority to the Commission's Director, in conjunction with the Human Rights Officer and the Commission's Legal Counsel, to close complaint files if the complaint meets the criteria described in the guideline. Any such decision is subject to the right of a dissatisfied Complainant or Respondent to make a written request for a review by the Commission.

As described in the guideline, the decision to close a file may be made when:

(a) the complaint is settled to the satisfaction, expressed in writing, of both the Complainant and the Respondent;
(b) the complaint is withdrawn, in writing, by the Complainant;
(c) the complaint is based on acts which occurred outside the normal one year limitation period for filing a complaint, unless an extension of the time limit may be made pursuant to s. 17.1(2) of the *Human Rights Act*;
(d) the whereabouts of the Complainant or Respondent cannot be ascertained, notwithstanding the documented efforts by the Commission's staff (i.e. registered mail) to locate the party over a 3 month (90 day) period;
(e) the Complainant is not an aggrieved person under the *Human Rights Act*;
(f) the complaint is clearly not within the Commission's jurisdiction;
(g) the Complaint is clearly without merit;

Voir à l'annexe « B » le graphique d'acheminement des plaintes.

Délégation des fonctions de traitement des plaintes

En mars 1997, la Commission des droits de la personne a adopté une ligne directrice intitulée « Ligne directrice sur la délégation des fonctions de traitement des plaintes en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* » comme le prévoit le paragraphe 19.2(1) de *la Loi sur les droits de la personne*, qui se lit comme suit :

> La Commission peut, par écrit, déléguer à un de ses employés, les fonctions et les pouvoirs conférés à la Commission en application des paragraphes 18(1) et (2).

La Commission a modifié et a adopté de nouveau la ligne directrice le 29 novembre 2001 dans le cadre d'une démarche visant à affermir sa fonction de gestion de cas.

La ligne directrice donne au directeur de la Commission, en consultation avec l'agent des droits de la personne et le conseiller juridique de la Commission, le pouvoir de fermer le dossier d'une plainte si les critères établis dans la ligne directrice sont observés. Une telle décision est soumise au droit du plaignant ou de l'intimé mécontent de la décision de présenter une demande de révision par écrit à la Commission.

Comme le prévoit la ligne directrice, la décision de fermer un dossier peut être prise dans les cas suivants :

a) la plainte a été réglée à la satisfaction du plaignant et de l'intimé, ce qu'ils ont confirmé par écrit;
b) le plaignant a demandé par écrit le retrait de la plainte;
c) la plainte est fondée sur des actes qui sont survenus en dehors du délai prescrit d'une année pour le dépôt d'une plainte, sauf si les circonstances commandent une prolongation du délai conformément au paragraphe 17.1(2) de la *Loi sur les droits de la personne*;
d) il est impossible de déterminer les coordonnées du plaignant ou de l'intimé, malgré les efforts documentés du personnel de la Commission (c.-à-d., courrier recommandé) pour retracer la partie en cause pendant une période de trois mois (90 jours);
e) le plaignant n'est pas une personne lésée au sens de la *Loi sur les droits de la personne*;
f) la plainte n'est clairement pas du ressort de la Commission;
g) la plainte est clairement non-fondée;

(h) the subject matter of the complaint has been the subject of a settlement where a release has been freely and willingly signed by the Complainant;
(i) the Complainant confirms that on the basis of the same facts, s/he will pursue the same remedy by a process other than that provided for in the *Human Rights Act*;
(j) the complaint is clearly frivolous, vexatious or made in bad faith; and
(k) in any other circumstance, the Commission so directs.

In the majority of instances, this guideline is used to close files that have been settled, either prior to the Commission making a determination, or if the Commission has made a determination to move the file on for settlement and a settlement is reached. With this process, parties are not waiting for a Commission meeting to have a file closed. It should be noted, however, that the Commission is advised of every case that has been closed under this guideline at the next regular meeting of the Commission.

The full text of the guideline is available at:
http://www.gnb.ca/hrc-cdp/e/gdelegae.htm

Informal Complaints

Over the last few years, the Commission has tended to use what we call "informal complaints" as an early complaint resolution process and has found it to be a very efficient practice. It has been used by the staff as an attempt to settle complaints prior to a formal complaint being filed. In the fiscal year under review, the staff processed 206 informal complaints, in addition to their formal complaint caseload.

The majority of these informal complaints deal with employment issues, as do the majority of all contacts with the Commission. The following is a sample of some of the types of cases that were processed through the informal approach.

1. Physical Disability / Employment

The Complainant alleged that he started his employment with the Respondent employer in 1984 and that, in January 2001, he went on sick leave for back injuries. In August 2001, the Complainant had used up all his short-term disability insurance and was denied long-term disability because he was able to work performing light duties. The Respondent refused to accommodate the Complainant's disability by stating that there were no light duties and that, until the Complainant could

h) la plainte a fait l'objet d'un règlement où le plaignant a librement et volontairement signé une renonciation;
i) le plaignant confirme que, à partir des mêmes faits, il entend obtenir la même réparation en se prévalant d'une procédure autre que celle prévue par la *Loi sur les droits de la personne*;
j) la plainte est clairement frivole, vexatoire ou entachée de mauvaise foi;
k) dans toute autre circonstance que détermine la Commission.

La plupart du temps, cette ligne directrice permettra de fermer les dossiers qui ont fait l'objet d'un règlement avant que la Commission ne statue ou qui ont été réglés après avoir été renvoyés pour règlement par la Commission. Grâce à ce mécanisme, les parties n'auront plus à attendre une réunion de la Commission pour faire fermer leur dossier. Toutefois, il convient de mentionner que la Commission est mise au courant de tous les dossiers fermés à chacune de ses assemblées ordinaires.

Le texte complet de la ligne directrice se trouve à l'adresse :
http://www.gnb.ca/hrc-cdp/f/gdelegaf.htm

Plaintes non officielles

Au cours des dernières années, la Commission a souvent eu recours à ce qu'on appelle des « plaintes non officielles » afin de résoudre rapidement les plaintes et elle a constaté que cela était très efficace. Le personnel se sert de cette méthode pour essayer de résoudre les différends avant qu'une plainte officielle ne soit déposée. Durant l'année, le personnel a traité 206 plaintes non officielles en plus des plaintes officielles.

La majorité de ces plaintes non officielles traitent de questions d'emploi, comme c'est le cas aussi pour la plupart des contacts avec la Commission. Voici des exemples de cas qui ont été traités suivant l'approche informelle :

1. Incapacité physique / Emploi

Le plaignant a déclaré avoir commencé à travailler pour l'employeur intimé en 1984 et avoir pris un congé de maladie en raison de blessures au dos en janvier 2001. Le plaignant a épuisé toutes ses prestations d'invalidité de courte durée en août 2001, et on a refusé de lui verser des prestations d'invalidité de longue durée car il était capable de retourner au travail pour effectuer des tâches légères. Toutefois, l'intimé a refusé d'accommoder le plaignant. Il lui a déclaré ne pouvoir lui offrir aucune tâche légère et il lui a indiqué

return to his old job without restrictions, they could do nothing for him.

The officer contacted the Personnel Supervisor and discussed the concept of "duty to accommodate" with him. It was agreed that they would have a meeting between the Complainant, the Manager and the Personnel Supervisor to attempt to resolve the issue. Following a period of time after the meeting, the officer contacted the Complainant for an update on the situation. The Complainant advised the officer that he had started to work on an ease-back program with light duties, and was now working a 40-hour week with light duties. The Complainant requested that his file be closed and no further action be undertaken by the Human Rights Commission in his case. Case closed.

2. Mental Disability / Employment

The Complainant contacted the Commission alleging she had been discriminated against by her employer. She alleged she had been dismissed from her position in a cleaning company on the basis of mental disability (i.e. slow learner). The Respondent employer denied these allegations and attributed the dismissal to some minor performance issues, but mainly to the loss of a contract and seniority. However, a successful mediation session was held, and a positive conclusion was reached. The Complainant agreed to withdraw her complaint and the Respondent agreed that, when a position opened up, they would contact the Complainant to see whether or not she was interested in it.

3. Sex / Services

A Complainant contacted the Commission indicating she believed she had been discriminated against by a local nightclub on the basis of her sex. She was a student from a computer college. There had been a graduation and they were partying at a local club. The Complainant had had her head shaved for a fundraiser for cancer research and always wore a bandana. When she arrived at the club, she was requested to remove her bandana in order to comply with the rules of the club on headwear. The Complainant complied with the request even though she indicated she had advised the doorman that she felt it would create problems.

Later during the evening, the Complainant and a friend went to the washroom. The Complainant indicated there were approximately 20 - 25 women in the washroom. Someone allegedly asked what is he doing in here, having mistaken her for a man. Another staff member came over and asked, "What are you doing in here?" without recognizing the fact that the Complain-

qu'il ne pouvait rien faire pour lui jusqu'à ce qu'il reprenne son ancien travail sans restriction.

L'agent est entré en contact avec le directeur du personnel et a discuté avec lui de la question de « l'obligation d'accommodement ». Il a été convenu d'organiser une rencontre entre le plaignant, le dirigeant de l'entreprise et le directeur du personnel pour tenter de dénouer l'impasse. Un certain temps après la rencontre, l'agent a communiqué avec le plaignant pour faire le point au sujet de la situation. Le plaignant a indiqué à l'agent qu'il avait recommencé à travailler progressivement en effectuant des tâches légères. À ce moment-là, il était affecté à des tâches légères pendant 40 heures par semaine. Le plaignant a demandé que son dossier soit fermé et que la Commission des droits de la personne ne prenne aucune autre mesure dans son cas. Dossier fermé.

2. Incapacité mentale / Emploi

La plaignante s'est adressée à la Commission parce qu'elle prétendait avoir été victime de discrimination de la part de son employeur. Elle a déclaré avoir été congédiée de son poste dans une entreprise de nettoyage en raison de son incapacité mentale (difficultés d'apprentissage). L'employeur intimé a réfuté ces allégations et a attribué son congédiement non seulement à de légers problèmes de rendement, mais surtout à la perte d'un contrat et à une question d'ancienneté. Toutefois, une solution avantageuse a été trouvée après une séance de médiation fructueuse. La plaignante a accepté de retirer sa plainte et l'intimé s'est engagé à communiquer avec elle dès qu'un poste serait disponible pour le lui offrir.

3. Sexe / Services

Une plaignante s'est adressée à la Commission pour se plaindre d'avoir été l'objet de discrimination fondée sur le sexe de la part d'une boîte de nuit locale. Elle étudiait dans une école d'informatique. Après la cérémonie de remise des diplômes, elle s'est rendue faire la fête dans une boîte de nuit locale. La plaignante s'était fait raser les cheveux dans le cadre d'une levée de fonds pour la recherche sur le cancer, et elle portait toujours un foulard. Lorsqu'elle a voulu entrer dans la boîte de nuit, on lui a demandé d'enlever son foulard en raison des règles de la maison en matière de couvre-chefs. La plaignante s'est rendue à la demande, mais non sans indiquer au portier qu'elle pensait que cela entraînerait des problèmes.

Au cours de la soirée, la plaignante et une amie se sont rendues aux toilettes. Selon la plaignante, entre 20 et 25 femmes se trouvaient aux toilettes. Croyant avoir affaire à un homme, quelqu'un lui aurait demandé ce qu'elle faisait là. Une autre employée s'est approchée et lui a demandé ce qu'elle faisait à cet endroit sans s'apercevoir que la plaignante est une femme. Selon la plaignante, ces choses, qui ont été dites à

ant was female. The Complainant stated that things were said very loudly and caused her embarrassment and discomfort. She left the room crying. The Human Rights Officer discussed the situation with her, and the Complainant came to the conclusion that she did not wish to pursue the situation any further Case closed.

Formal Complaints

A formal complaint is a complaint made in writing to the Commission on a complaint form, according to Section 17 of the *Human Rights Act*.

Please see Appendix C for a statistical table and charts showing more detailed information about the formal complaints processed in 2001-2002. Here are some highlights:

- The Commission processed 146 formal complaints this year, while 115 complaints had been processed the previous year.
- Overall, the most common variables were physical disability (53), mental disability (27) and sex / sexual harassment (26).
- As in previous years, most complaints were employment-related (122).
- Of the 122 employment cases, 69 (57%) dealt with discrimination based on physical or mental disability, up from 33 last year. It was the largest group of complaints.
- The next largest areas of concern in relation to employment were sex discrimination, with 11 complaints, and sexual harassment, with 15 complaints. Thus, 26 cases dealt with some form of sex discrimination in employment, down from 33 last year. The remainder of the employment discrimination cases were spread throughout the other variables.
- The Commission's Campbellton office processed 52 formal complaints, while the Fredericton, Saint John and Moncton offices processed 38, 30 and 26 complaints respectively.
- About 122 formal complaint files were open at the end of the fiscal year, including cases referred to Boards of Inquiry.
- 45 complaints were settled in 2001-02.

voix très forte, l'ont embarrassée et l'ont mise mal à l'aise. La plaignante a quitté les lieux en larmes. Après avoir discuté de la situation avec l'agent des droits de la personne, la plaignante a conclu qu'elle ne désirait pas poursuivre l'affaire. Dossier fermé.

Plaintes officielles

Une plainte officielle est une plainte déposée par écrit auprès de la Commission des droits de la personne sur une formule de plainte, conformément à l'article 17 de la *Loi sur les droits de la personne*.

Veuillez consulter l'annexe C pour un tableau statistique et des graphiques montrant des renseignements plus détaillés au sujet des plaintes officielles traitées en 2001-2002. Voici quelques faits saillants :

- Cette année, la Commission a traité 146 plaintes officielles, comparativement à 115 l'année précédente.
- Dans l'ensemble, les motifs de discrimination les plus fréquents étaient l'incapacité physique (53), l'incapacité mentale (27) et le sexe / harcèlement sexuel (26).
- Comme dans les années antérieures, la plupart des plaintes se rapportaient à l'emploi, soit 122.
- Des 122 cas relatifs à l'emploi, 69 (57 %) concernaient la discrimination fondée sur une incapacité physique ou mentale, comparativement à 33 l'année précédente. Il s'agit du plus important groupe de plaintes.
- Parmi les motifs de discrimination en matière d'emploi, la discrimination sexuelle (11 plaintes) et le harcèlement sexuel (15 plaintes) étaient ensuite les plus souvent cités. Ainsi, 26 plaintes se rapportaient à une forme de discrimination sexuelle dans le domaine de l'emploi, soit une baisse par rapport à 33 pour l'année dernière. Les autres plaintes de discrimination en matière d'emploi étaient réparties entre les autres motifs.
- Les bureaux de la Commission à Campbellton a traité 52 plaintes officielles, tandis que les bureaux de Fredericton, Saint John et Moncton ont traité 38, 30 et 26 plaintes respectivement.
- À peu près 122 dossiers de plaintes officielles étaient ouverts à la fin de l'année financière, dont les affaires soumises aux commissions d'enquête.
- On a réglé 45 plaintes en 2001-02.

The following is a sample of the types of formal complaints that the Commission dealt with during the period under review.

1. Physical Disability / Employment

The Complainant alleged that the Respondent employer discriminated against her because of her physical disability —allergy to scented products— and did not accommodate her disability. During the year prior to her filing a complaint with the Human Rights Commission, the Complainant alleged that she had had a serious reaction to a strong cologne worn by a co-worker. The reaction resulted in her taking sick leave. Several days later, the same thing happened again, and the Complainant allegedly asked the co-worker to keep his distance from her work area. The co-worker allegedly refused. As a result, the Complainant was required to take additional sick leave to recover from the reaction.

The Complainant indicated there were several other incidents in the following weeks and that the co-worker continued to wear the cologne even after he was requested by the Complainant to refrain from doing so. As a result, the Complainant indicated she had to take an extended sick leave. When she returned to work under her physician's instructions, she initially worked on an every other day basis. The Complainant indicated her employer did post "No Scents" posters in the work area.

The Complainant indicated that the co-worker's supervisors had asked him to refrain from wearing the cologne, but he allegedly continued to do so. The Complainant indicated that her supervisor allegedly passed on all information to her co-worker's supervisors, but the Respondent employer took no further action to rectify the problem or to protect her health.

The Respondent employer and co-worker denied they discriminated against the Complainant on the basis of her physical disability. The Respondent co-worker denied wearing the cologne and stated that he had switched from scented shampoos, soaps, detergents and deodorants to unscented products when he learned of her allergies.

The Respondent employer indicated that they took the Complainant's physical disability concerns seriously, and acted quickly to resolve her problems. The employer also indicated that they attempted to accommodate the Complainant in a variety of ways.

Voici des exemples de plaintes officielles que la Commission a traitées pendant la période visée par le présent rapport.

1. Incapacité physique / Emploi

La plaignante a prétendu que l'employeur intimé a fait preuve de discrimination à son égard en raison de son incapacité physique (allergie aux produits parfumés) et qu'il n'a pas pris des mesures d'adaptation en rapport à cette incapacité. Au cours de l'année qui a précédé le dépôt de sa plainte à la Commission, la plaignante aurait eu des réactions allergiques graves à une eau de Cologne odorante que portait un collègue de travail. Elle a dû prendre un congé de maladie à cause de ses réactions allergiques. Étant donné qu'elle ressentait les mêmes symptômes plusieurs jours plus tard, la plaignante aurait demandé à son collègue de travail de se tenir éloigné de son poste de travail. Apparemment, son collègue aurait refusé. La plaignante a dû prendre des congés de maladie additionnels pour se remettre de ses réactions.

Selon la plaignante, il s'est produit plusieurs autres incidents au cours des semaines qui ont suivi et son collègue de travail a continué de s'asperger d'eau de Cologne, même après qu'elle lui a demandé de s'abstenir d'en porter. La plaignante a déclaré qu'elle a donc dû prendre un congé de maladie prolongée. Quand elle est retournée au travail sur l'ordre de son médecin, elle a commencé à travailler aux deux jours. Selon la plaignante, l'employeur n'a jamais installé d'affiche interdisant les produits parfumés au travail.

D'après la plaignante, les surveillants de son collègue de travail lui ont demandé de s'abstenir de porter de l'eau de Cologne, mais il aurait continué à le faire. La plaignante a indiqué que son surveillant a transmis tous les renseignements nécessaires aux surveillants de son collègue de travail, mais que l'employeur intimé a omis de prendre les mesures nécessaires pour corriger le problème ou pour protéger sa santé.

L'employeur et le collègue de travail intimés ont nié avoir fait preuve de discrimination fondée sur l'incapacité physique de la plaignante. Le collègue de travail intimé a nié avoir porté de l'eau de Cologne et il a déclaré avoir cessé d'utiliser des shampooings, des savons, des détergents et des désodorisants parfumés et avoir commencé à employer des produits non parfumés quand il a appris que la plaignante souffrait d'allergies.

L'employeur intimé a déclaré avoir pris au sérieux la question de l'incapacité physique de la plaignante et avoir agi rapidement pour résoudre le problème. L'employeur a ajouté qu'il avait tenté d'accommoder la plaignante de diverses façons.

Following a lengthy investigation, the Commission determined that it was not prepared to dismiss this complaint and instructed the Officer to endeavour to effect a settlement. Over time, a settlement was reached that was agreeable to all parties. Case closed.

2. Physical Disability / Employment

The Complainant alleged that he had been discriminated against by the Respondent employer because of his physical disability —back problems— when the employer terminated his employment. The Complainant had been employed with the Respondent company in various positions over a 21-year period prior to his dismissal. The Complainant indicated he had recovered from his chronic back problems at the date of his termination and was available to work on that date. The Complainant alleges that the Respondent failed to accommodate his disability.

The Respondent employer denied that they had discriminated against the Complainant because of his physical disability. The Respondent stated that the reason the Complainant was dismissed was because he did not provide his employer with any medical evidence which established that he was fit to return to his former position, or any other position within their company for which he was qualified. The Respondent employer alleged that no additional medical evidence was ever provided to it. As a result, the Respondent employer terminated its employment relationship with the Complainant.

Based on the information obtained by the officer during the course of the investigation, the Commission determined that it was not prepared to dismiss this case and instructed the officer to attempt settlement. Initially, a settlement in this case could not be reached, and this complaint was in the process of being moved on to the Board of Inquiry stage. However, a settlement was finally reached, to the satisfaction of all parties concerned. Case closed.

3. Sex (pregnancy) / Employment

The Complainant alleged that she had been discriminated against by the Respondent employer on the basis of sex (pregnancy) when her employment with the Respondent was terminated after being in their employ for 10 ½ months. The Complainant alleged that she had been dismissed from her job because she was pregnant. She stated that her job performance and work was never questioned until after she informed her supervisor that she was pregnant.

À la suite d'une enquête approfondie, la Commission a statué qu'elle n'était pas disposée à rejeter la plainte et a demandé à l'agent d'essayer de trouver un terrain d'entente entre les parties. Avec les temps, les parties ont conclu une entente à l'amiable. Dossier fermé.

2. Incapacité physique / Emploi

Le plaignant affirme qu'il a été victime de discrimination de la part de l'employeur intimé qui aurait mis fin à son emploi en raison de son incapacité physique (maux de dos). Le plaignant a occupé divers postes au sein de l'entreprise intimée pendant 21 ans avant d'être renvoyé. Le plaignant a déclaré qu'il était rétabli de ses maux de dos chroniques au moment où il a été congédié et qu'il pouvait travailler ce jour-là. Le plaignant prétend que l'intimé n'a pas pris les mesures d'adaptation qui s'imposaient à l'égard de son incapacité.

L'employeur intimé a nié avoir fait preuve de discrimination fondée sur l'incapacité physique à l'endroit du plaignant. Selon l'intimé, le plaignant a été congédié parce qu'il n'a pas fourni à l'employeur une attestation médicale montrant qu'il était apte à reprendre son ancien poste ou à occuper, au sein de l'entreprise, un autre poste pour lequel il avait les qualités requises. L'employeur intimé a déclaré qu'aucune autre attestation médicale ne lui a jamais été présentée. Par conséquent, l'employeur intimé a mis fin à ses relations avec le plaignant.

Compte tenu des renseignements recueillis par l'agent au cours de l'enquête, la Commission a statué qu'elle n'était pas disposée à rejeter la plainte et a demandé à l'agent d'essayer de trouver un terrain d'entente entre les parties. Au début, les parties n'arrivaient pas à s'entendre et la plainte allait être confiée à une commission d'enquête. Toutefois, un règlement satisfaisant pour toutes les parties concernées a finalement été conclu. Dossier fermé.

3. Sexe (grossesse) / Emploi

La plaignante a déclaré avoir été victime de discrimination fondée sur le sexe (grossesse) de la part de l'employeur intimé. Celui-ci l'a renvoyée après l'avoir eue à son service pendant 10 mois et demi. La plaignante prétend qu'elle a été congédiée parce qu'elle était enceinte. Elle a ajouté que son rendement et son travail n'avaient jamais été remis en question avant qu'elle annonce à son supérieur qu'elle était enceinte.

The Respondent denied that they had discriminated against the Complainant because of sex. The Respondent stated that the Complainant was dismissed for cause. They maintained that her poor attendance at work was an issue long before they realized that she was pregnant. The Respondent went on to say that they currently had five employees who had returned to work after their maternity leaves.

Based on the information obtained by the officer during the course of the investigation, the Commission determined that it was not prepared to dismiss this case and instructed the officer to attempt conciliation. This case was eventually settled to the satisfaction of all parties concerned.

Referrals

The Commission received 1135 inquiries during the year under review that do not fall within the jurisdiction of the *Human Rights Act*. However, as the callers often do not know which is the most appropriate agency to provide them the information or assistance they require, the Commission staff will act as a referral agent by referring the caller to the appropriate agency. The following is an example of the types of calls that the Commission receives that are forwarded on to the most appropriate agency:

1. A woman contacted the Commission offices indicating she believed she had been unfairly rejected for an administrative position with her employer. After obtaining more detailed information from her, it was found the reasons she provided did not include any grounds under the *Human Rights Act*. Therefore, she was referred to her union.

2. A woman contacted the Commission offices alleging physical, mental and sexual abuse of young people working in a local fast food chain restaurant. One of the alleged victims was her daughter and the others were related to her. The young employees had been exposed to physical threats, grabbed by the front of the shirt and verbally threatened. After obtaining additional information from the caller, and finding there did not appear to be anything under the *Human Rights Act*, the officer advised her to contact the local police, Employment Standards, Workplace Health & Safety and Family & Community Services.

3. A woman called who had received a notification of lay-off. She was seeking information regarding notice of lay-off. She was referred to the Employment Stan-

L'intimé a nié avoir fait preuve de discrimination fondée sur le sexe à l'égard de la plaignante. L'intimé a déclaré que le congédiement de la plaignante était justifié. En effet, l'employeur reprochait à la plaignante son manque d'assiduité au travail bien avant qu'il prenne connaissance de sa grossesse. L'intimé a ajouté que cinq de ses employées avaient repris leur poste après un congé de maternité.

Compte tenu des renseignements recueillis par l'agent au cours de l'enquête, la Commission a statué qu'elle n'était pas disposée à rejeter la plainte et a demandé à l'agent de tenter la conciliation avec les parties. Un règlement satisfaisant pour toutes les parties concernées a finalement été conclu.

Aiguillages

La Commission a reçu 1 135 demandes qui ne relèvent pas de la *Loi sur les droits de la personne* au cours de l'année à l'étude. Étant donné que beaucoup d'appelants ne savent pas quel organisme peut leur fournir les renseignements ou l'aide dont ils ont besoin, les employés de la Commission jouent le rôle d'agents d'orientation et dirigent les appelants vers les organismes qu'ils cherchent. Voici des exemples des appels que la Commission a reçus et qu'elle a dirigés vers l'organisme concerné.

1. Une dame s'est adressée au bureau de la Commission pour se plaindre d'avoir été injustement écartée d'un poste administratif au service de son employeur. Après avoir obtenu des renseignements complémentaires de la part de la dame en question, l'agent a déterminé que les motifs qu'elle invoquait ne relevaient pas de la *Loi sur les droits de la personne*. Il l'a donc renvoyée à son syndicat.

2. Une dame s'est adressée au bureau de la Commission pour dénoncer la violence physique, psychologique et sexuelles infligée aux jeunes qui travaillaient pour la franchise locale d'une chaîne de restauration rapide. L'une des victimes présumées était la fille de la plaignante, et les autres lui étaient apparentées. Les jeunes employés avaient fait l'objet de menaces physiques et certains avaient été empoignés au collet et menacés verbalement. Après avoir obtenu des renseignements additionnels de la dame et avoir conclu que le cas ne relevait pas de la *Loi sur les droits de la personne*, l'agent lui a conseillé de communiquer avec le service de police local, la Direction des normes d'emploi, la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et les Services familiaux et communautaires.

3. Une dame qui avait reçu un avis de licenciement a appelé la Commission. Elle désirait obtenir des renseignements au sujet de l'avis de licenciement. Elle a été orientée vers la

dards Branch, Department of Training & Employment Development.

4. A caller contacted the Commission's offices and spoke with an officer. She indicated she had rented an apartment and was having problems with NB Power getting her power connected. She indicated the previous tenant had not paid their bill and the power had been cut off. After obtaining more details from her, and determining that there was nothing under the *Human Rights Act*, the officer advised her to contact management in NB Power and, if she was not satisfied with the actions that were taken, to then file a complaint with the office of the Ombudsman.

Boards of Inquiry

If a formal complaint cannot be settled, the Commission may recommend that a tribunal examine the complaint. In that case, the Minister of Training and Employment Development may refer the matter to the Labour and Employment Board, which is a permanent tribunal that deals with a variety of employment disputes, or to a human rights Board of Inquiry appointed to hear that specific case. Such boards should not be confused with the Commission; they are separate and independent from the Commission.

The Board hears the evidence and argument of both sides at a public hearing. If it finds that the *Human Rights Act* was not violated, it dismisses the complaint. If it concludes that there was a violation, it may order, for example, that the discrimination stop, that a dismissed employee be rehired with back pay, that an apartment be offered to a person who had been denied an apartment or that the victim be compensated financially for expenses and emotional suffering.

Six Boards of Inquiry were pending at the beginning of the 2001-2002 fiscal year, but no new complaints were referred to a Board of Inquiry during the year. Three of the cases were satisfactorily concluded without a hearing after being referred to the Labour and Employment Board acting as a Board of Inquiry. Hearings were scheduled regarding two of the other Boards, and a decision was rendered with respect to one of these during the fiscal year. Thus, two Boards of Inquiry were left pending on March 31, 2002.

In a decision released on November 29, 2001, the Board of Inquiry in the matter of *David Lloyd Green* v. *Department of Education as successor to the Saint John School of Nursing*, Eugene McGinley, Q.C., chairperson, dismissed the complaint of sex discrimination in

Direction des normes d'emploi du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi.

4. Une dame a appelé au bureau de la Commission et a parlé avec un agent. Elle a affirmé qu'elle avait loué un logement et qu'elle éprouvait des difficultés à obtenir le branchement au réseau d'Énergie NB. Selon elle, le locataire précédent n'avait pas payé son compte et l'approvisionnement en électricité avait été interrompu. Après avoir obtenu des renseignements additionnels de la dame et avoir conclu que le cas ne relevait pas de la *Loi sur les droits de la personne*, l'agent lui a conseillé de communiquer avec la direction d'Énergie NB et de déposer ensuite une plainte au Bureau de l'ombudsman si elle n'était pas satisfaite des mesures prises.

Commissions d'enquête

Lorsqu'il est impossible de régler une plainte officielle, la Commission peut recommander qu'elle soit examinée par un tribunal. Dans un tel cas, le ministre de la Formation et du Développement de l'emploi peut renvoyer l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi, un tribunal permanent qui traite de divers genres de litiges en matière d'emploi, ou confier le dossier à une commission d'enquête en matière de droits de la personne nommée à cette fin. On ne doit pas confondre ces commissions d'enquête et la Commission, puisqu'elles sont distinctes et indépendantes de celle-ci.

Le tribunal entend les témoignages et les représentations des deux parties lors d'une audience publique. S'il conclut qu'il n'y a pas violation de la *Loi sur les droits de la personne*, il rejette la plainte. S'il juge qu'il y a violation, il peut notamment ordonner que la discrimination cesse, que l'employé congédié soit réintégré dans ses fonctions avec arrérages de salaire, qu'un logement soit offert à une personne à laquelle on avait refusé de louer ou que la victime reçoive un dédommagement en contrepartie des dépenses qu'elle a engagées et des souffrances émotionnelles qu'elle a subies.

Six affaires étaient en instance au début de l'exercice 2001-02, mais aucune nouvelle plainte n'a été renvoyée à une commission d'enquête pendant l'année. À ce titre, la Commission des droits de la personne a réglé trois cas de façon satisfaisante sans audience. Une audience était prévue pour deux des autres cas, et une décision a été rendue relativement à une de ces affaires pendant l'exercice en question. Ainsi, deux affaires étaient toujours en instance en date du 31 mars 2002.

Dans une décision rendue le 29 novembre 2001 concernant l'affaire *David Lloyd Green* contre *le ministère de l'Éducation à titre de successeur de la Saint John School of Nursing*, le président de la commission d'enquête, Eugene McGinley, c.r., a rejeté la plainte de discrimination sexuelle dans la pres-

the provision of services brought by the complainant. The decision also confirmed the Commission's position that its counsel may retain carriage in a matter where the complainant is represented by his own legal counsel (as he was in this case), and the Commission may determine the extent of its involvement in the proceedings. The Board noted, however, that in such circumstances the Board would be vigilant to avoid the appearance of unfair procedural advantage to any party.

tation de services déposée par le plaignant. Cette décision a également confirmé la position prévue de la Commission des droits de la personne, c'est-à-dire que l'avocat de la Commission peut conserver la charge de l'affaire même si le plaignant a retenu les services de son propre avocat et que la Commission peut déterminer l'étendue de son implication dans l'instance. La commission d'enquête a tout de même fait remarquer que devant une telle situation, la commission d'enquête doit être prudente afin d'éviter l'apparence d'un avantage procédural inéquitable pour l'une ou l'autre des parties.

Education and Development Branch

Objectives

The educational focus of the Human Rights Commission is to develop quality programmes and products that promote equality and compliance with the *Human Rights Act*. These objectives are met using a variety of proactive promotional and educational approaches. Some of the activities that the Education and Development Branch undertook are mentioned below.

National and International Initiatives

- The Commission is a member of Public Education Partners, which is made up of representatives of the educational staff of human rights commissions from across Canada. In 2001-2002, the network conducted a human rights education gap analysis survey. Representatives reported on all educational research and publications conducted by each human rights commission in the last five years. This survey will be used to identify gaps in human rights educational programmes in Canada and will provide a means of evaluating their effectiveness.

- The Commission's Director attended the 2001 annual meeting of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA), as well as its business meeting, in Whitehorse, Yukon. CASHRA is the national organisation that represents all of Canada's human rights commissions.

- Members of the Commission's staff compiled materials for the Department of Training and Employment Development's response to the Office of the High Commissioner for Human Rights' Questionnaire on Human Rights Education in the Formal Educational System. The response to the questionnaire and the accompanying materials were forwarded to the Council of Ministers of Education, Canada.

Direction de l'éducation et du développement

Objectifs

Les projets éducatifs de la Commission des droits de la personne visent l'élaboration de programmes et de produits de qualité qui favorisent l'égalité et l'observation de la *Loi sur les droits de la personne*. Ces objectifs sont atteints grâce à diverses approches proactives de promotion et d'éducation. Voici quelques-unes des activités réalisées par la Direction de l'éducation et du développement durant l'année.

Initiatives nationales et internationales

- La Commission est membre du réseau Partenaires en éducation publique et populaire, qui est composé de représentants des personnes chargées de l'éducation des commissions et conseils des droits de la personne au Canada. En 2001-2002, le groupe a mené une enquête sur les lacunes existantes en termes d'éducation aux droits de la personne. Les représentants ont dépouillé toutes les recherches et les publications en éducation que leur organisme avait effectuées lors des cinq dernières années. Cette enquête servira à déterminer les écarts dans les programmes d'éducation aux droits de la personne au Canada et à évaluer l'efficacité de ces programmes.

- La directrice a participé à l'assemblée annuelle de 2001 de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne, ainsi qu'à la séance de travail tenue à cette occasion à Whitehorse, Yukon. Il s'agit de l'organisme national représentant les commissions et conseils des droits de la personne du Canada.

- Des membres du personnel de la Commission ont rassemblé des documents en vue de formuler la réponse du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi au questionnaire du Haut-Commissariat aux droits de l'homme portant sur l'éducation en matière de droits de la personne dans le système d'enseignement régulier. La réponse au questionnaire et les documents d'accompagnement ont été envoyés au Conseil des ministres de l'Éducation (Canada).

Workplace Initiatives

The Education and Development Branch continues to focus on the promotion of respectful workplaces. Here are a few of the initiatives taken in the 2001-2002 year:

- The Commission's staff responded to 198 inquiries from employers seeking information and assistance with policy development and the application of the *Human Rights Act*. These inquiries most often concerned sexual and personal harassment issues and policies, the employer's duty to accommodate, employment equity programmes, pre-employment medical exams, employee dress and grooming codes, job application forms and drug testing.

- Several employers requested training on human rights in the workplace, in particular workplace harassment. Members of the staff delivered several presentations and assisted employers with the development of anti-harassment policies.

Educational Initiatives

- As the Atlantic Provinces Education Foundation has established a new framework for essential graduation learnings for schools in the Atlantic provinces, the Human Rights Commission has been in contact with Department of Education and school officials in order to advocate an increased emphasis on human rights in the implementation of the framework.

- In August 2001, the Human Rights Commission's Chair and a staff member gave lectures at the Teaching for and About Human Rights Institute held at St Thomas University in Fredericton. This is a summer institute designed to acquaint teachers with human rights and to teach them how to infuse them into schools.

- The Commission is active on the resource committee of the Projet d'éducation à la citoyenneté dans une perspective planétaire (PÉCPPA), a project of the G.R.E.P.M. (Groupe de recherche en éducation pour une perspective mondiale), which is based at the Université de Moncton. In conjunction with Heritage Canada, PÉCPPA offered a summer institute at the Université de Moncton in August 2001. This week-long credited course, entitled "La cons-

Initiatives en milieu de travail

La Direction de l'éducation et du développement continue de se concentrer sur la promotion du respect en milieu de travail. Voici quelques-unes des activités qu'elle a réalisées durant l'année 2001-2002 :

- Le personnel de la Commission a répondu à 198 demandes d'employeurs pour des renseignements et une aide à l'élaboration de politiques et à l'application de la *Loi sur les droits de la personne*. Les demandes de renseignements traitaient principalement de problèmes et de politiques en matière de harcèlement sexuel et personnel, de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, des programmes d'équité en matière d'emploi, des examens médicaux de préembauchage, des codes relatifs à la tenue vestimentaire et à l'apparence, des formulaires de demande d'emploi, et du dépistage des drogues.

- Plusieurs employeurs ont demandé une formation sur les droits de la personne en milieu de travail, particulièrement sur le harcèlement au travail. Des membres du personnel de la Commission ont fait plusieurs présentations et aidé les employeurs à élaborer des politiques contre le harcèlement.

Initiatives en matière d'éducation

- Vu que la Fondation d'éducation des provinces atlantiques a établi un nouveau cadre pour les résultats d'apprentissage essentiels à l'obtention d'un diplôme dans les écoles des provinces atlantiques, la Commission a communiqué avec le ministère de l'Éducation et les administrateurs scolaires afin de les inciter à mettre davantage l'accent sur les droits de la personne dans l'application du cadre de travail.

- En août 2001, le président et un membre du personnel de la Commission des droits de la personne ont prononcé des conférences lors d'un stage d'été qui vise à familiariser le personnel enseignant avec les droits de la personne et les moyens de les intégrer en milieu scolaire. Il s'agit d'un programme mené par l'université St-Thomas à Fredericton.

- La Commission des droits de la personne est un membre actif du comité de ressources du Projet d'éducation à la citoyenneté dans une perspective planétaire (PÉCPPA), un projet du Groupe de recherche en éducation pour une perspective mondiale (G.R.É.P.M) , qui est établi à l'Université de Moncton. Conjointement avec Héritage Canada, le PÉCPPA a offert un cours d'été à l'Université de Moncton en août 2001. Ce cours crédité d'une semaine, intitulé « La construction d'une culture de paix dans nos

truction d'une culture de paix dans nos écoles…de soi vers l'autre," focused on human rights education, solidarity and international development, intercultural education and education on the environment. Government and non-governmental organizations and teachers were invited to attend. The Commission set up a kiosk displaying its publications, and a member of the staff attended the course.

- At the New Brunswick Teachers Association's Elementary Council spring workshops in Fredericton, a staff member delivered a presentation entitled Human Rights and the Total School Environment to elementary and middle school teachers.

- Staff members provided information sessions to approximately 120 participants in the Youth Apprenticeship Program, at four full-day training sessions held in Fredericton and Moncton. Offering high school students with a career interest, work experience and specific occupational skills training, the Department of Education's Youth Apprenticeship Program represents an innovative approach to career preparation in a rapidly changing and increasingly technological global economy. Over a period of two paid summer work terms, students develop employability and specific occupational skills, setting the stage for further post-secondary education and/or work.

- A Commission staff member met with the principal and teachers at a middle high school in response to the school's concern that, shortly after September 11, there had been an increase in the amount of graffiti and name-calling by the students, both in the schoolyard and in class. The students were using racist and homophobic terminology and drawing swastikas on books and desks. The problem was persisting even though a large number of students had already received a suspension as per the Department of Education's Positive Learning Environment policy. All agreed that the best way to address this issue was through education. Discussions were held relating to available activities, guest speakers, films, and curriculum outlines from other jurisdictions. The Commission offered assistance and provided audio-visual and print resources, including Internet addresses, educational resources and reports from the Department of Education and from other jurisdictions.

dans nos écoles…de soi vers l'autre » mettait l'accent sur l'éducation aux droits de la personne, la solidarité et le développement international, l'éducation interculturelle et l'éducation en matière d'environnement. Des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux et des enseignants étaient invités à y assister. La Commission avait installé un stand pour la présentation de ses publications. Un membre du personnel a assisté au cours.

- Les ateliers du New Brunswick Teachers Association's Elementary Council ont eu lieu au printemps à Fredericton, et un membre du personnel a fait une présentation au sujet des droits de la personne et de l'environnement scolaire total devant des enseignants d'écoles primaires et intermédiaires.

- Des membres du personnel ont offert des séances d'information à quelques 120 participants au programme d'orientation à la carrière pendant un séminaire de formation de quatre jours complets tenu à Fredericton et à Moncton. Le Programme d'orientation à la carrière du ministère de l'Éducation offre aux élèves des écoles secondaires intéressés à une carrière la possibilité d'acquérir une expérience de travail et une formation professionnelle spécialisée. Il représente une approche innovatrice à la préparation de carrière dans une économie en progression rapide, reposant de plus en plus sur la technologie et de plus en plus mondialisée. Durant une période de deux stages d'été rémunérés, les élèves améliorent leur employabilité et leurs compétences professionnelles spécialisées, traçant ainsi leur voie vers d'autres études postsecondaires et/ou un emploi.

- Un membre du personnel de la Commission a rencontré le directeur et les enseignants d'une école intermédiaire préoccupés par le fait que, peu après le 11 septembre, ils avaient noté une augmentation du nombre de graffitis et d'injures faits par les élèves, tant dans la cour d'école que dans les classes. Les élèves utilisaient des termes racistes et homophobes et dessinaient des croix gammées (svastikas) sur les livres et les pupitres. Le problème persistait même si un grand nombre d'élèves avaient déjà été suspendus conformément à la directive sur un milieu propice à l'apprentissage. Tous conviennent que l'éducation est la meilleure façon d'aborder ce problème. Des discussions ont eu lieu au sujet des activités, conférenciers, films et autres matériels éducatifs disponibles en dehors de l'école. La Commission a offert de l'aide et fourni des ressources audiovisuelles et imprimées, y compris des adresses Internet, des ressources éducatives et des rapports émanant du ministère de l'Éducation et d'autres autorités.

- Twenty-eight workshops on various human rights topics were presented to school, college and university students. Additional presentations were made to youth training or apprenticeship programmes.

Human Rights Award

Each year, the Commission presents the New Brunswick Human Rights Award as a means of celebrating Human Rights Day, December 10. This award was established by the Commission in 1988 to recognise outstanding effort, achievement or leadership in enhancing human rights in New Brunswick. About 600 kits were mailed out seeking nominations for the 2001 award.

The recipient of the 2001 Human Rights Award was Mrs. Alida Léveillé-Brown, of Campbellton. A teacher by profession, she was pivotal in ensuring that education was available to all members of the Anglophone, Francophone and Native communities through extension courses that allowed them to remain in the region while continuing their education. She pressed for pay equity and maternity leave for women as well as for the establishment of day-care centres and transition houses in the region. While a school principal, she championed the rights of students with disabilities to a quality education and to actively participate in the community.

Among her many honours, she was named a Paul Harris Fellow by the Campbellton Rotary Club for her outstanding commitment to humanitarian causes and volunteer activities. She also received a Medal of Honour for her tireless work in continuing education and the Centennial Award from the City of Campbellton for outstanding contribution to improving the lives of local people and the community.

The Human Rights Award was presented to Mrs. Léveillé-Brown by the Honourable Marilyn Trenholme Counsell, Lieutenant-Governor, at a ceremony in Campbellton on December 8, 2001. A musical presentation was provided by the Ars Musica vocal ensemble. About 125 people attended the ceremony, which was followed by a reception.

- Le personnel a donné 28 ateliers sur diverses questions touchant les droits de la personne devant les élèves des écoles et les étudiants des collèges et des universités. D'autres présentations ont été faites devant des jeunes participant à des programmes de formation ou d'orientation à la carrière.

Prix des droits de la personne

Chaque année, la Commission présente le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour souligner la Journée des droits de l'homme, le 10 décembre. Ce prix a été créé par la Commission en 1988 afin de reconnaître les efforts, les réalisations et le leadership exceptionnels pour l'avancement des droits de la personne au Nouveau-Brunswick. Environ 600 trousses ont été postées afin d'obtenir des nominations pour le prix de 2001.

La récipiendaire du Prix des droits de la personne 2001 était Alida Léveillé-Brown de Campbellton. Enseignante de profession, elle a joué un rôle clé dans l'amélioration de l'accessibilité à l'éducation pour tous les membres des collectivités anglophones, francophones et autochtones par l'entremise de cours de perfectionnement leur permettant de poursuivre leur formation tout en demeurant dans leur région. Mme Léveillé-Brown a exercé des pressions en faveur de l'équité salariale, du congé de maternité et de l'établissement de garderies et de maisons de transition dans la région. De plus, lorsqu'elle était directrice d'école, elle défendait le droit des étudiants handicapés de recevoir une éducation de qualité et de participer activement aux activités dans leur localité

Parmi les maintes distinctions qu'on lui a décernées, le club Rotary de Campbellton l'a nommée membre Paul Harris en raison de son engagement exceptionnel aux causes humanitaires et au bénévolat. De plus, elle a reçu le prix du centenaire de la ville de Campbellton pour sa contribution remarquable au progrès dans la ville et à l'amélioration de la vie des membres de sa localité.

Le Prix des droits de la personne a été remis à Mme Léveillé-Brown par la lieutenante-gouverneure, l'honorable Marilyn Trenholme Counsell, lors d'une cérémonie qui a eu lieu le 8 décembre 2001 à Campbellton. La chorale Ars Musica a donné un concert. Environ 125 personnes ont assisté à la cérémonie qui a été suivie d'une réception.

Publications

- One copy of *Learning Together about Rights and Responsibilities*, a 157-page teacher's activity guide for grades 4 to 8, was distributed to every middle school in the province. The guide consists of 27 activities designed to help students learn about human rights, cultural diversity, stereotypes, prejudice and discrimination. It includes various handouts and the full text of a few of the major human rights documents. The Commission and the Francophone Sector of the Department of Education were negotiating a joint delivery of the French version, *Apprenons ensemble, nos droits et nos devoirs*, to all Social Studies teachers of grades 4 to 8 in the francophone school districts for the 2002-2003 school year.

- Work continued on Unit 1 of the Human Rights Tool Kit Series, entitled *A Guide to Understanding Human Rights: Getting Back to Basics*. The unit has been tested and reviewed by several teachers.

- Another unit entitled *Human Rights at Work in New Brunswick: A Guide to the N.B. Human Rights Act and the Relevant Case Law*, neared publication. It is aimed at human resource practitioners.

Website

An extensive Links page was added to the website. It provides links to several groups and resources in New Brunswick, to other human rights commissions in Canada, to equality-seeking federal agencies and to major human rights websites worldwide.

The Commission's annual reports for 1999-2000 and for 2000-01 were posted on our website in PDF and MS Word formats.

The website provides information about sexual harassment, stopping racism, pre-employment interviews, as well as information about the *Universal Declaration of Human Rights* and John Humphrey, the New Brunswicker who was its main drafter. In addition, it includes contact information, a list of publications, our mission statement, biographies of Commission members, the full text and an overview of the *Human Rights Act*, a FAQ and a search form.

Publications

- Au cours de l'année, la Commission a distribué un exemplaire du guide d'enseignement intitulé *Apprenons ensemble nos droits et nos devoirs* à toutes les écoles intermédiaires de la province. Il s'agit d'un livre d'activités de 157 pages pour les élèves de la 4e à la 8e année. Le guide comporte 27 activités destinées à aider les élèves à se familiariser avec les droits de la personne, la diversité culturelle, les stéréotypes, les préjugés et la discrimination. Il comprend divers documents d'information et le texte intégral de certains des principaux documents des droits de la personne. La Commission et le secteur francophone du ministère de l'Éducation ont entamé des négociations en vue de diffuser conjointement cet ouvrage à tous les enseignants en sciences humaines de la 4e à la 8e année, dans les districts scolaires francophones, pour l'année scolaire 2002-2003. .

- Le travail se poursuit concernant l'unité 1 de la trousse d'outils sur les droits de la personne, qui explique les principes de base des droits de la personne. L'unité a été essayée et revue par plusieurs enseignants.

- Une autre unité intitulée *Guide sur la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick et sur la jurisprudence connexe*, est près d'être achevée. Elle s'adresse aux professionnels en ressources humaines.

Site Web

Le site Web de la Commission a été enrichi d'une page offrant de nombreux liens vers d'autres sites. Ces liens mènent à plusieurs groupes et ressources au Nouveau-Brunswick, aux autres commissions et conseils des droits de la personne au Canada, aux organismes fédéraux qui revendiquent l'égalité et à d'importants sites Web du monde entier traitant des droits de la personne.

Les rapports annuels de la Commission pour les années 1999-2000 et 2000-2001 sont affichés sur le site Web de la Commission en formats PDF et MS Word.

Le site Web fournit de l'information sur le harcèlement sexuel, sur le racisme, sur les demandes de renseignements avant l'embauche ainsi que sur *la Déclaration universelle des droits de l'homme* et John Humphrey, le Néo-Brunswickois qui en fut l'auteur principal. On y trouve aussi de l'information sur les personnes-ressources, une liste des publications, la mission de la Commission et les biographies de ses membres, le texte entier et un aperçu de la *Loi sur les droits de la personne*, une page de questions et réponses en plus d'un formulaire de recherche.

Workshops and seminars

Sixty-one workshops were presented to groups throughout the province in the public, private and not-for-profit sectors, such as schools, colleges, universities, youth training classes, employers and business associations.

The presentations covered such areas as: sexual harassment; human rights in New Brunswick; the respectful workplace; racism; respecting differences in light of September 11th; human rights in the workplace; special programmes; human rights and employment; respectful learning environment; and respecting one another

In 2001-02, the Commission started delivering a significant number of its workshops using Powerpoint presentation software.

The educational staff worked on developing several standardised or pre-packaged workshops on a variety of issues.

Community Development

Following a cross-burning incident in Moncton, a staff member contacted a City of Moncton Councillor to offer educational assistance to address hate and discrimination on the basis of race. Information on the *Human Rights Act* and the Commission's educational materials concerning incidents of hate was provided.

Special Programmes

Section 13 of the *Human Rights Act* provides that "on the application of any person, or on its own initiative, the Commission may approve a programme to be undertaken by any person designed to promote the welfare of any class of persons."

The following individual programmes were approved, renewed or reviewed by the Human Rights Commission in 2001-2002:

1. Université de Moncton
Employment / Sex, ancestry, national origin, place of origin, race, colour, physical or mental disability
Renewed for three years on June 22, 2001
Amended on September 27, 2001
Preference for disabled persons, visible minorities, women (and men, where under represented) and Abo-

Ateliers et colloques

On a offert 61 ateliers à des groupes faisant partie des secteurs public, privé et sans but lucratif, comme des écoles, des collèges et des universités, des classes de formation à l'intention de jeunes, des employeurs et des associations d'affaires.

Les présentations ont porté sur divers sujets, comme le harcèlement sexuel, les droits de la personne au Nouveau-Brunswick, le respect en milieu de travail, le racisme, le respect des différences après le 11 septembre, les droits de la personne en milieu de travail, les programmes spéciaux, les droits de la personne et l'emploi, le respect dans le milieu d'apprentissage et le respect des autres.

Durant l'année 2001-2002, la Commission a commencé à donner un grand nombre d'ateliers en utilisant le logiciel de présentation PowerPoint.

Le personnel enseignant de la Commission a travaillé au développement de plusieurs ateliers normalisés ou clé en main sur divers sujets.

Développement communautaire

À la suite de l'incident d'une croix en flammes à Moncton, un membre du personnel a contacté un conseiller municipal de la ville de Moncton pour offrir une aide pédagogique pour traiter de haine et de discrimination fondées sur la race. La Commission a remis aux parties intéressées de l'information sur la *Loi sur les droits de la personne* et du matériel éducatif concernant les actes haineux.

Programmes spéciaux

L'article 13 de la *Loi sur les droits de la personne* stipule que « la Commission peut, de sa propre initiative ou à la demande d'une personne, approuver un programme qu'une personne entreprend en vue de favoriser le bien-être d'une catégorie de personnes. »

En 2001-2002, la Commission des droits de la personne a approuvé, renouvelé ou révisé les programmes suivants :

1. Université de Moncton
Emploi / Sexe, ascendance, origine nationale, lieu d'origine, race, couleur, incapacité physique ou mentale
Renouvelé pour trois ans le 22 juin 2001
Modifié le 27 septembre 2001
Préférence accordée aux personnes handicapées, aux minorités visibles, aux femmes (et aux hommes, où ils sont sous-

riginal people, where no other clearly superior candidate.

2. New Brunswick Department of Training and Employment Development
Services / Ancestry, race, colour, physical disability, mental disability
Approved for one year on June 21, 2001
Reserve 14 seats in a 12-week long training program for persons with disabilities and Aboriginal persons in Moncton, entitled Skills Partnership Training

3. New Brunswick Departments of Finance and Training and Employment Development
Employment / Sex
Amended on November 29, 2001
Reviewed on January 29, 2002
Fifty-one positions reserved for female students in Summer Mentorship Program

4. New Brunswick Department of Training and Employment Development
Services / Physical disability, mental disability
Approved for three years on March 21, 2002
Reserve 14 seats in a 12-week long training program for persons with disabilities in Moncton, entitled Skills Partnership Training

Other accomplishments:

- As part of its education programme, the Commission provides referrals to appropriate agencies where it does not have jurisdiction. This service was provided to 1135 persons.
- 853 persons were provided with general information or educational materials.
- 898 persons were provided with publications.
- 85 copies of the Commission's audiovisual materials were provided.
- 54 community development activities were undertaken.
- 17 news releases, articles or media interviews

représentés) et aux Autochtones, lorsqu'il n'y a pas un autre candidat nettement plus qualifié.

2. Ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Travail du Nouveau-Brunswick
Services / Ascendance, race, couleur, incapacité physique, incapacité mentale
Approuvé pour un an le 21 juin 2001
On réserve 14 places pour les personnes handicapées et les Autochtones dans un programme de formation de 12 semaines à Moncton

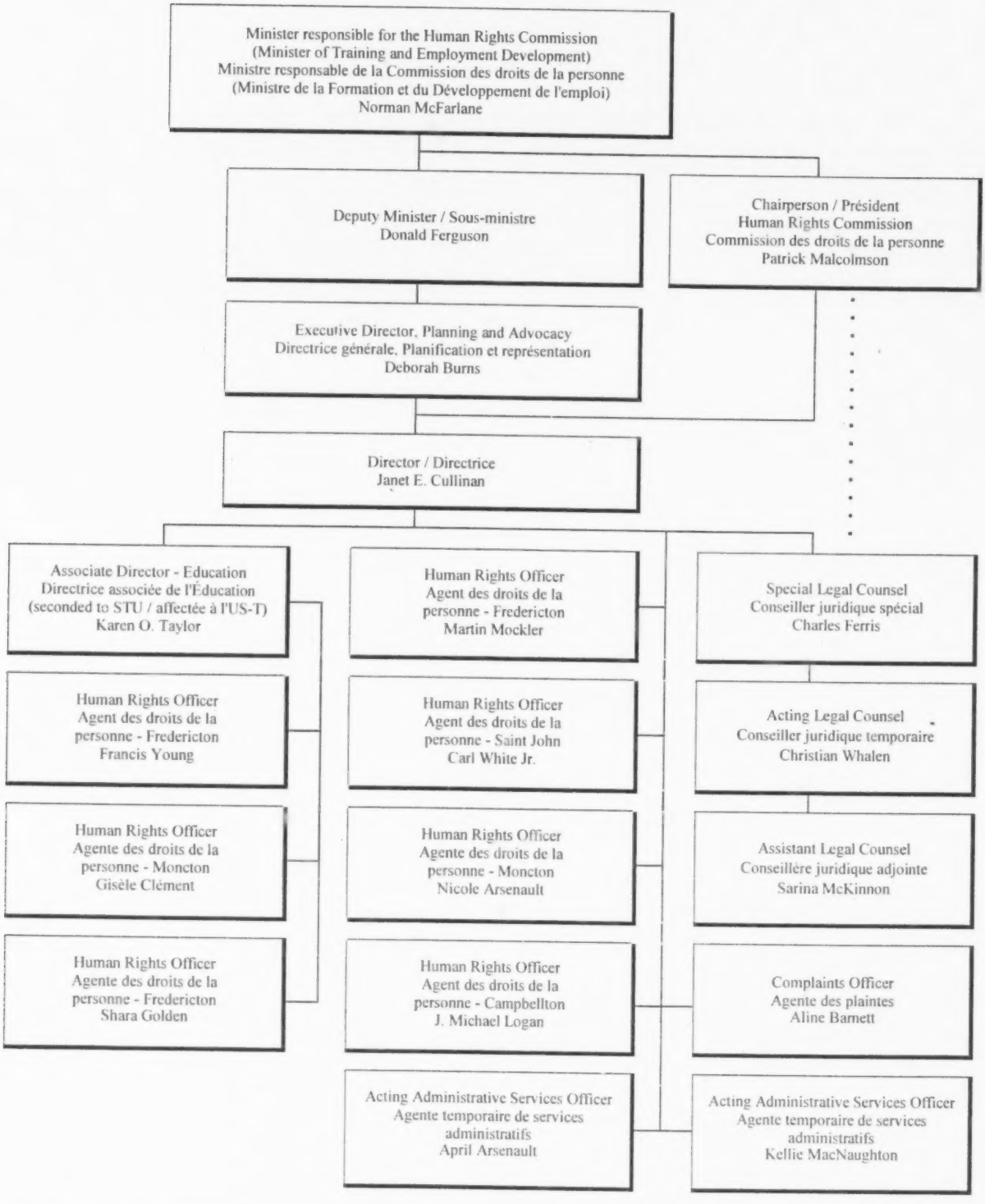
3. Ministère des Finances et ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Travail du N.-B.
Emploi/Sexe
Modifié le 29 novembre 2001
Réexaminé le 29 janvier 2002
Cinquante et un postes de mentorat d'été seront réservés chaque année aux étudiantes.

4. Ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Travail du N.-B.
Services / Incapacité physique, incapacité mentale
Approuvé pour trois ans le 21 mars 2002
On réserve 14 places pour les personnes handicapées dans un programme de formation de 12 semaines à Moncton

Autres réalisations

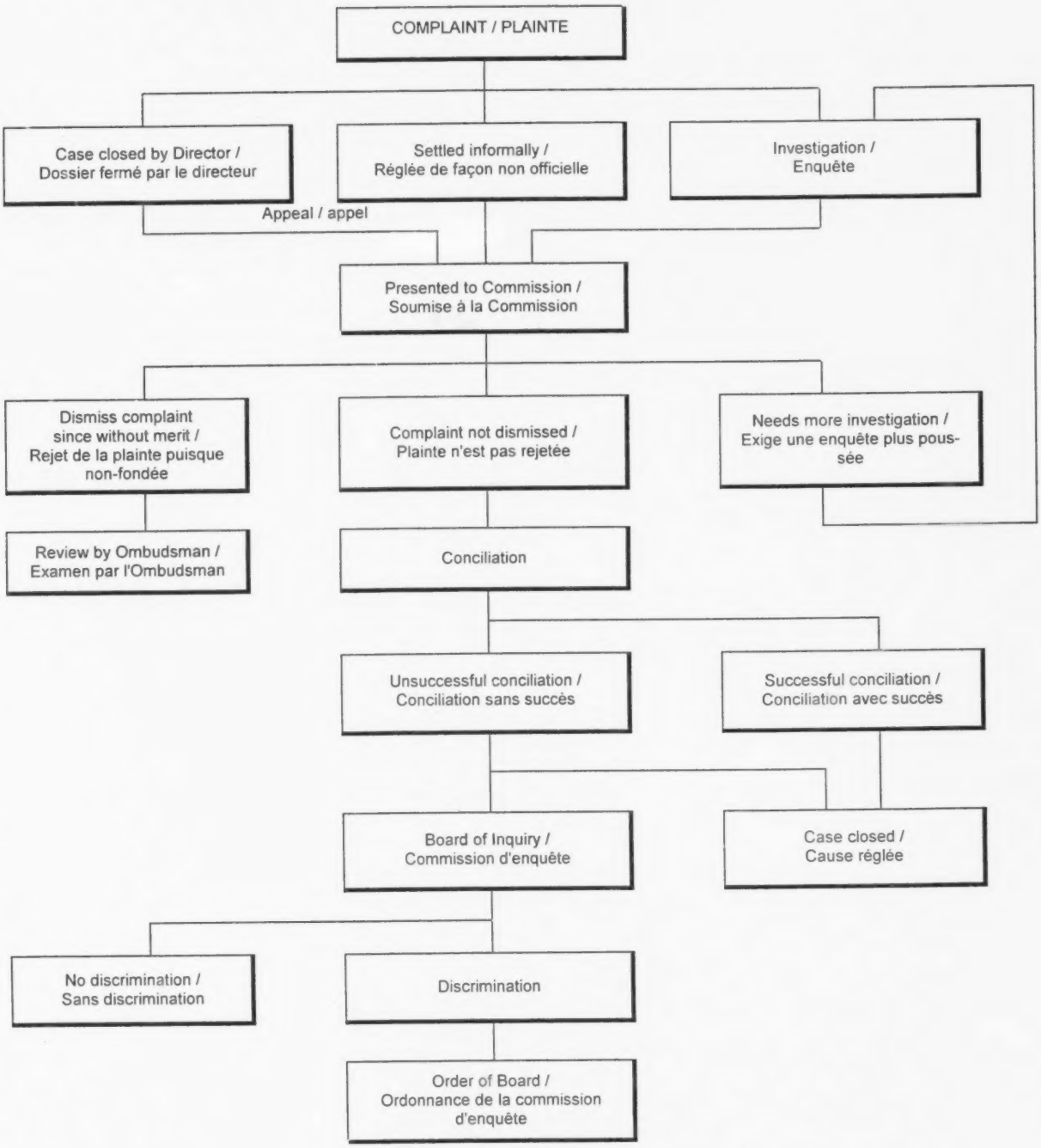
- Dans le cadre de son programme d'éducation, la Commission a fourni des services d'aiguillage vers des organismes compétents lorsque les demandes n'étaient pas de son ressort. Ce genre de service a été fourni à 1 135 personnes.
- Un total de 853 personnes ont reçu des renseignements généraux et des trousses éducatives.
- Des publications ont été distribuées à 898 personnes.
- On a distribué 85 exemplaires du matériel audiovisuel de la Commission.
- La direction a entrepris 54 projets de développement communautaire.
- 17 communiqués de presse, articles et entrevues

Appendix A / Annexe A
Organisational Chart / Organigramme
March 31, 2002 / Le 31 mars 2002


Minister responsible for the Human Rights Commission
(Minister of Training and Employment Development)
Ministre responsable de la Commission des droits de la personne
(Ministre de la Formation et du Développement de l'emploi)
Norman McFarlane
Deputy Minister / Sous-ministre
Donald Ferguson
Chairperson / Président
Human Rights Commission
Commission des droits de la personne
Patrick Malcolmson
Executive Director, Planning and Advocacy
Directrice générale, Planification et représentation
Deborah Burns
Director / Directrice
Janet E. Cullinan
Associate Director - Education
Directrice associée de l'Éducation
(seconded to STU / affectée à l'US-T)
Karen O. Taylor
Human Rights Officer
Agent des droits de la personne - Fredericton
Martin Mockler
Special Legal Counsel
Conseiller juridique spécial
Charles Ferris
Human Rights Officer
Agent des droits de la personne - Fredericton
Francis Young
Human Rights Officer
Agent des droits de la personne - Saint John
Carl White Jr.
Acting Legal Counsel
Conseiller juridique temporaire
Christian Whalen
Human Rights Officer
Agente des droits de la personne - Moncton
Gisèle Clément
Human Rights Officer
Agente des droits de la personne - Moncton
Nicole Arsenault
Assistant Legal Counsel
Conseillère juridique adjointe
Sarina McKinnon
Human Rights Officer
Agente des droits de la personne - Fredericton
Shara Golden
Human Rights Officer
Agent des droits de la personne - Campbellton
J. Michael Logan
Complaints Officer
Agente des plaintes
Aline Barnett
Acting Administrative Services Officer
Agente temporaire de services administratifs
April Arsenault
Acting Administrative Services Officer
Agente temporaire de services administratifs
Kellie MacNaughton

Appendix B / Annexe B

Complaint Process / Acheminement des plaintes


COMPLAINT / PLAINTE
Case closed by Director / Dossier fermé par le directeur
Settled informally / Réglée de façon non officielle
Investigation / Enquête
Appeal / appel
Presented to Commission / Soumise à la Commission
Dismiss complaint since without merit / Rejet de la plainte puisque non-fondée
Complaint not dismissed / Plainte n'est pas rejetée
Needs more investigation / Exige une enquête plus poussée
Review by Ombudsman / Examen par l'Ombudsman
Conciliation
Unsuccessful conciliation / Conciliation sans succès
Successful conciliation / Conciliation avec succès
Board of Inquiry / Commission d'enquête
Case closed / Cause réglée
No discrimination / Sans discrimination
Discrimination
Order of Board / Ordonnance de la commission d'enquête

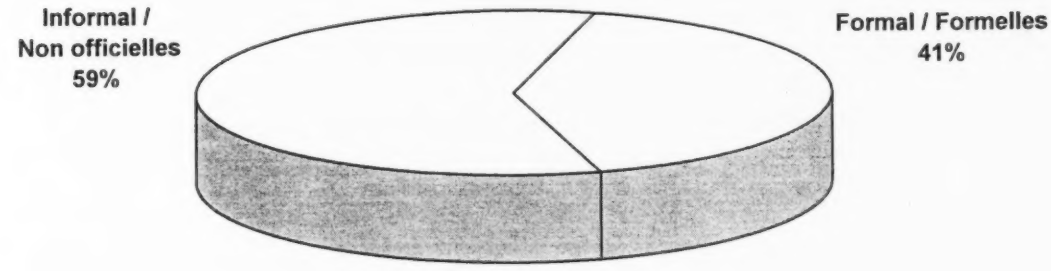
Appendix C / Annexe C

Formal Human Rights Complaint Statistics
April 1, 2001 to March 31, 2002

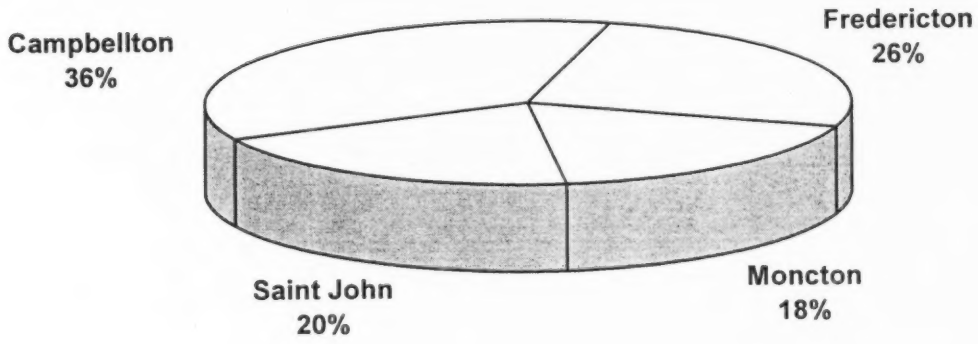
Statistiques relatives aux plaintes officielles
1er avril 2001 au 31 mars 2002

	Employment Emploi	Housing Habitation	Services Services	Publicity Publicité	Associations Adhésion	Total Total	
Race / Race	3	0	0	0	0	**3**	(2%)
Sex / Sexe	11	0	0	0	0	**11**	(8%)
Religion / Croyance	0	0	1	0	0	**1**	(1%)
Place of Origin / Lieu d'origine	0	0	0	0	0	**0**	(0%)
Marital Status / État matrimonial	2	0	3	0	0	**5**	(3%)
Mental Disability / Incapacité mentale	22	1	4	0	0	**27**	(18%)
Colour / Couleur	0	0	0	0	0	**0**	(0%)
Age / Âge	8	1	2	0	0	**11**	(8%)
Ancestry / Ascendance	2	0	2	0	0	**4**	(3%)
National Origin / Origine nationale	0	0	1	0	0	**1**	(1%)
Physical Disability / Incapacité physique	47	3	3	0	0	**53**	(36%)
Sexual Harassment / Harcèlement sexuel	15	0	0	0	0	**15**	(10%)
Sexual Orientation / Orientation sexuelle	1	0	2	0	0	**3**	(2%)
Reprisal / Représailles	2	0	0	0	0	**2**	(1%)
More than one ground / Plus d'un motifs	9	0	1	0	0	**10**	(7%)
Total	**122**	**5**	**19**	**0**	**0**	**146**	
	(84%)	**(3%)**	**(13%)**	**(0%)**	**(0%)**	**(100%)**	

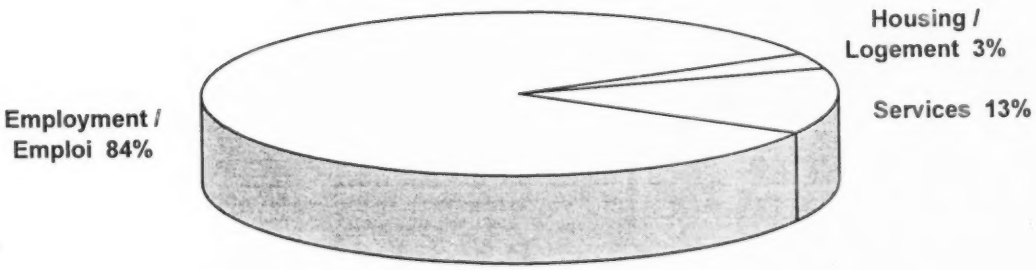
Types of Complaints
2001-2002
Genres de plaintes



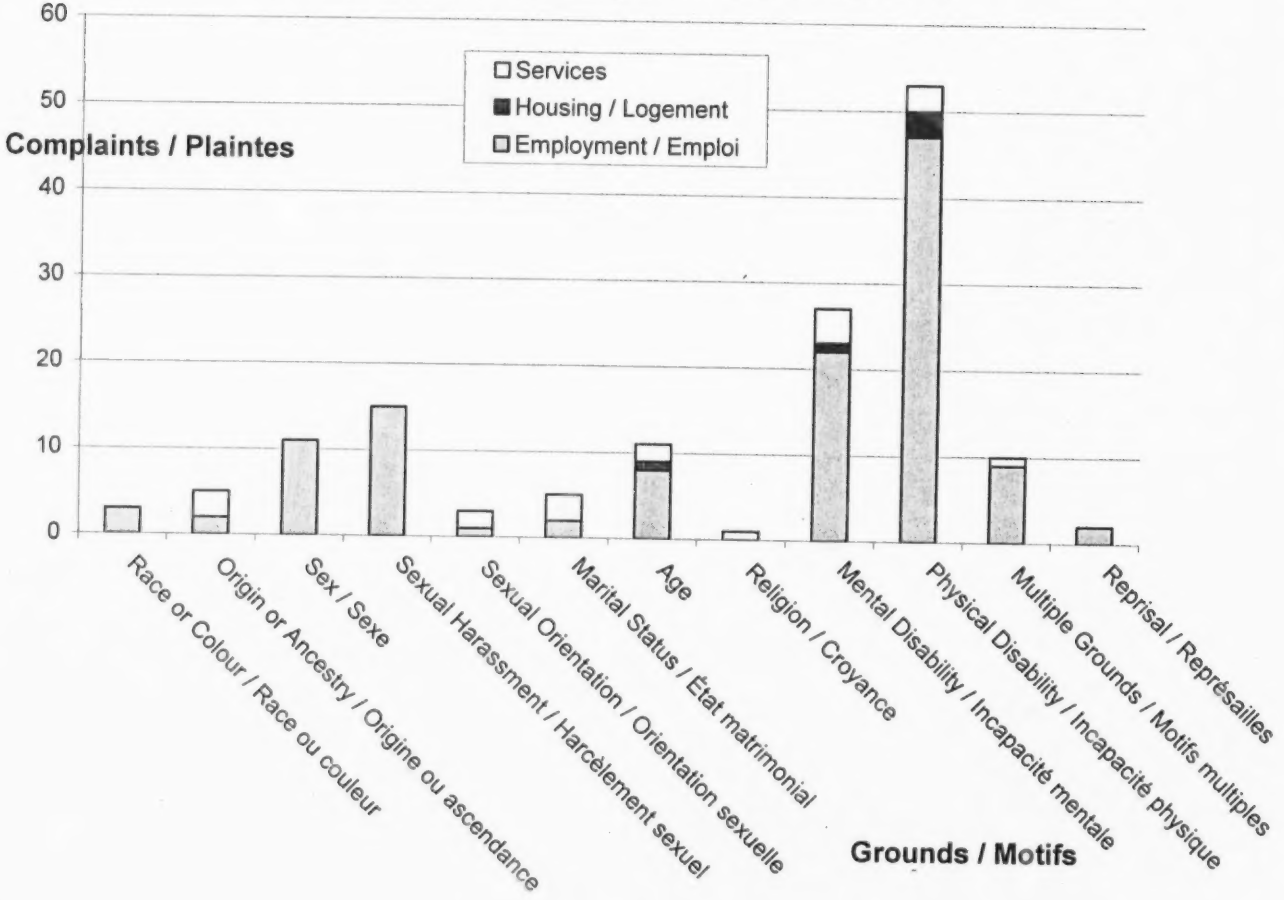
Formal complaints by location
2001-2002
Plaintes officielles par localité



Formal complaints by activity
2001-2002
Plaintes officielles par activité



Formal complaints by ground and activity
2001-2002
Plaintes officielles par motif et activité



Appendix D / Annexe D

Publications of the New Brunswick Human Rights Commission

Note: *The following publications are available free of charge, but quantities are limited. To find out where you can order our publications, see Appendix E. Please note that a few publications not listed below are available only on our website at:*
www.gnb.ca/hrc-cdp/e/

Pamphlets
also available on our website

- The Human Rights Award
- Our Service Guarantee

Fact sheets
also available by e-mail from hrc.cdp@gnb.ca

- 1-The New Brunswick Human Rights Act
- 2-The New Brunswick Human Rights Commission
- 3-Public Services
- 4-Employment Conditions and Practices
- 5-Employment Agencies
- 6-Job Advertisements
- 7-Pre-employment Process
- 8-Workplace Accessibility
- 9-Sexual Harassment
- 10-Housing

Videos and Major Publications

- Learning Together about Rights and Responsibilities, A teacher's activity guide for grades four to eight (157 pages)
- Equality in Action - The New Brunswick Human Rights Commission: 30 years in Review 1967-1997 (109 pages)
- Annual Report
- Rights and Responsibilities: the 4th and 5th R's of Education. A Common Sense Guide to Human Rights Education for Adults (104 pages)
- Foundations for Fairness video series and study guide
- Vision for Equality video series and study guide
- Human Rights Film and Video Guide (116 pages)

Publications de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Nota : *Les publications suivantes sont offertes gratuitement. Toutefois, les quantités sont limitées. Pour savoir où commander nos publications, voir l'annexe E. Veuillez prendre note que certaines publications (non énumérées ci-dessous) ne sont disponibles que sur notre site Web, à l'adresse suivante :* www.gnb.ca/hrc-cdp/f/

Brochures
publiées aussi sur notre site Internet

- Le Prix des droits de la personne
- Notre garantie de service

Fiches de renseignements
disponibles aussi par courrier électronique de hrc.cdp@gnb.ca

- 1-La Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick
- 2-La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
- 3-Les services publics
- 4-Les pratiques et les conditions d'emploi
- 5-Les agences de placement
- 6-Les offres d'emploi
- 7-Le processus préalable à l'emploi
- 8-L'accessibilité au milieu de travail
- 9-Le harcèlement sexuel
- 10-Le logement

Bandes vidéos et publications importantes

- Apprenons ensemble nos droits et nos devoirs, Guide pour l'enseignement aux élèves de la 4e à la 8e année (157 pages)
- L'Égalité dans la réalité - La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick : Récapitulation de 30 années d'activités 1967-1997 (113 pages)
- Rapport annuel
- Droits et devoirs: de nouveaux apprentissages de base en éducation. Guide pratique pour l'enseignement des droits de la personne aux adultes (104 pages)
- Fondements de l'équité: une série vidéo avec guide d'étude
- Série vidéo Vision pour l'égalité avec guide d'étude
- Répertoire de films et de vidéocassettes (116 pages)

- Towards a World Family (Ferris Report) (270 pages)

Posters

- Universal Declaration of Human Rights (full text, on 17" x 22" poster)
- Human Rights are Everyone's Business (11" x 17" full-colour poster with URL & phone of NBHRC)

Guidelines adopted by the Commission

- Guideline on Privilege and the Human Rights Commission
  Adopted December 11, 1995 (3 pages)
- Guideline on Time Limit Extension for Complaint Initiation
  Adopted April 15, 1996 (1 page)
- Guideline on Delegation of Compliance Functions
  Adopted March 10, 1997 (4 pages)
- General Criteria for the Investigation of Complaints of HIV/AIDS Discrimination
  Adopted March 10, 1997 (3 pages)
- Guideline on B.F.O.Q.'s and B.F.Q.'s and the Duty to Accommodate
  Adopted November 9, 2000 (10 pages)

- Faisons du monde notre famille (rapport Ferris) (270 pages)

Affiches

- Déclaration universelle des droits de l'homme (texte intégral, affiche de 17 po. x 22 po.)
- Les droits de la personne, c'est l'affaire de tout le monde (Affiche en couleur de 11 po. x 17 po. avec URL et numéro de téléphone de la Commission)

Lignes directrices adoptées par la Commission

- Ligne directrice sur les communications privilégiées
  Adoptée le 11 décembre 1995 (3 pages)
- Ligne directrice sur la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte
  Adoptée le 15 avril 1996 (1 page)
- Ligne directrice sur la délégation des fonctions de traitement de plaintes
  Adoptée le 10 mars 1997 (4 pages)
- Critères généraux relatifs à l'accueil de plaintes de discrimination fondée sur l'infection par le VIH/SIDA
  Adoptés le 10 mars 1997 (3 pages)
- Ligne directrice relative à la détermination d'une qualification professionnelle ou d'une qualification réellement requise et à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable
  Adoptée le 9 novembre 2000 (10 pages)

Appendix E / Annexe E

How to contact the New Brunswick Human Rights Commission

Website: www.gnb.ca/hrc-cdp/e/

Head Office: Fredericton

Human Rights Commission
751 Brunswick Street
P.O. Box 6000
Fredericton, NB
E3B 5H1 Canada
Telephone: (506) 453-2301
Fax: (506) 453-2653
TTY: (506) 453-2911
E-mail: hrc.cdp@gnb.ca

Campbellton

Human Rights Commission
157 Water Street, 3rd Floor
City Centre, Room 310
P.O. Box 5001
Campbellton, NB
E3N 3H5 Canada
Telephone: (506) 789-2574
Fax: (506) 789-2415

Moncton

Human Rights Commission
770 Main Street
Assumption Place, 4th floor
P.O. Box 5001
Moncton, NB E1C 8R3 Canada
Telephone: (506) 856-2422
Fax: (506) 869-6608

Saint John

Human Rights Commission
8 Castle Street
P.O. Box 5001
Saint John, NB
E2L 4Y9 Canada
Telephone: (506) 658-2414
Fax: (506) 658-3075

Coordonnées de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Internet : www.gnb.ca/hrc-cdp/f/

Bureau principal : Fredericton

Commission des droits de la personne
751, rue Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1 Canada
Téléphone : (506) 453-2301
Télécopieur : (506) 453-2653
ATS : (506) 453-2911
Courriel : hrc.cdp@gnb.ca

Campbellton

Commission des droits de la personne
157, rue Water
3e étage, Centre ville
C.P. 5001
Campbellton (N.-B.)
E3N 3H5 Canada
Téléphone : (506) 789-2574
Télécopieur : (506) 789-2415

Moncton

Commission des droits de la personne
770, rue Main
Place de l'Assomption, 4ième étage
C.P. 5001
Moncton (N.-B.) E1C 8R3 Canada
Téléphone : (506) 856-2422
Télécopieur : (506) 869-6608

Saint John

Commission des droits de la personne
8, rue Castle
C.P. 5001
Saint John (N.-B.)
E2L 4Y9 Canada
Téléphone : (506) 658-2414
Télécopieur : (506) 658-3075